

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Surat izin penelitian



#### FAKULTAS SOSIAL, HUMANIORA, DAN SENI UNIVERSITAS SAHID SURAKARTA

Jl. Adi Sucipto No. 145, Solo 57144, Indonesia  
Tel. +62 - (0)271 - 743493, 743494, Fax. +62 - (0)271 - 742047  
www.usahidsolo.ac.id

Nomor : 164/D/FSHS/Usahid-Ska/I/2026  
Lampiran :  
Perihal : **Permohonan Ijin Pengambilan Data Penelitian Skripsi / Tugas Akhir**

**Kepada Yth.**

**Bapak/Ibu Pimpinan BIRO PSIKOLOGI SMART SOLINDO CONSULTAMA  
Kadipiro, Kec. Banjarsari, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57136**

Dengan hormat,

Guna memenuhi persyaratan perkuliahan Program S-1 di Universitas Sahid Surakarta, mahasiswa diwajibkan untuk menempuh Skripsi / Tugas Akhir. Dimana perlu diadakannya pengambilan data penelitian di instansi yang terkait dengan bidang keilmuan yang ditekuni.

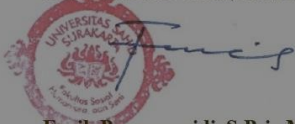
Dalam rangka melaksanakan kegiatan tersebut, bersama ini kami menyampaikan permohonan ijin bagi mahasiswa kami untuk dapat melakukan pengambilan data penelitian di instansi yang Bapak/Ibu pimpin. Adapun data mahasiswa tersebut adalah sebagai berikut:

Nama	: Anissa Khumairoh
Nomor Induk Mahasiswa	: 2022031003
Program Studi	: Psikologi
Judul Skripsi	: MAKNA PSYCHOLOGICAL WELL-BEING DALAM PERSPEKTIF KARYAWAN DI BIRO SMART SOLINDO CONSULTAMA
Waktu Penelitian	: 30 Juni 2025 s/d 31 Juli 2025

Demikian atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami mengucapkan terima kasih.


Surakarta, 9 Januari 2026

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Sosial, Humaniora dan Seni



**Faqih Purnomosidi, S.Psi., M.Si**  
NIDN. 0602058801

## Lampiran 2 Surat Keterangan Penelitian



**CV. SMART SOLINDO CONSULTAMA**  
Jl. Bromo II No. 1 Sendang Mulyo, Kel. Banjarsari, Kec. Banjarsari, Surakarta  
Phone: (0271) 857660 / 08113938882 | Email: [ssconsultama@gmail.com](mailto:ssconsultama@gmail.com)  
Website : [www.smartsolindoconsultama.co.id](http://www.smartsolindoconsultama.co.id) | IG : [@ssconsultama.idn](https://www.instagram.com/ssconsultama.idn)

---

**SURAT KETERANGAN MAGANG**  
No : 11/HR/SK/Magang/VII/2025

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ariska Karunia B., M.Psi  
Jabatan : HRGA Manager

Dengan ini menerangkan dengan benar bahwa :


Nama : Anissa Khumairoh  
NIM : 2022031003  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Sosial Humaiora dan Seni  
Universitas : Universitas Sahid Surakarta

Bahwa yang bersangkutan adalah mahasiswa **Universitas Sahid Surakarta** telah melaksanakan magang atau praktik kerja di Biro Psikologi Smart Solindo Consultama terhitung sejak tanggal **10 Maret 2025** s/d **10 Juli 2025** pada Divisi *Recruitment Assesment and Selection (RAS)* dan Divisi *Reasearch and Development (RND)*.

Saudari Anissa Khumairoh melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan baik selama magang di Biro Psikologi Smart Solindo Consultama. Yang bersangkutan secara aktif mengikuti kegiatan tiap divisi serta aktif mempelajari hal-hal yang berkaitan dengan ruang lingkup administrasi psikologi dan berperilaku baik sesuai dengan aturan perusahaan.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 10 Juli 2025



Ariska Karunia B., M.Psi  
HRGA Manager SSC

### Lampiran 3 Form Bimbingan Skripsi I

67

#### Lampiran 3 Form Bimbingan Skripsi I

#### LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

UNIVERSITAS SAHID SURAKARTA

Nama Lengkap : Anissa Khumairoh

NIM : 2022031031

Pembimbing : Dr. Anniez Rachmawati M, S.Psi., M.Psi., Psikolog.

Judul Skripsi : MAKNA *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* DALAM

PERSPEKTIF KARYAWAN DI BIRO SMART SOLINDO CONSULTAMA

NO	Hari / Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan
1	Rabu, 3 Sep 2015	Pengajuan Judul	
2	Jumat, 5 Sep 2015	ACC Judul	
3	Selasa, 7 Okt 2015	Konsultasi bab 1-3	
4	Senin, 13 Okt 2015	Revisi bab 1-3	
5	Rabu, 22 Okt 2015	Revisi bab 1-3	
6	Rabu, 29 Okt 2015	Revisi bab 1-3	
7	Selasa, 4 Nov 2015	ACC Sempro	
8	Jumat, 12 Des 2015	Konsultasi bab 4-5	
9	Senin, 22 Des 2015	Revisi bab 4-5	
10	Rabu, 7 Jan 2016	Revisi bab 4-5	
11	Selasa, 13 Jan 2016	ACC sidang Skripsi	

Surakarta, 13 Januari 2016

Pembimbing I

Dr. Anniez Rachmawati M, S.Psi., M.Psi., Psikolog.

## Lampiran 4 Form Bimbingan Skripsi II

68

### Lampiran 4 Form Bimbingan Skripsi II

#### LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

UNIVERSITAS SAHID SURAKARTA

Nama Lengkap : Anissa Khumairoh

NIM : 2022031031

Pembimbing : Faqih Purnomosidi, S.Psi., M.Si.

Judul Skripsi : *MAKNA PSYCHOLOGICAL WELL-BEING DALAM*

*PERSPEKTIF KARYAWAN DI BIRO SMART SOLINDO CONSULTAMA*

NO	Hari / Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan
1.	Rabu, 3 sep 2015	Pengajuan Judul	<i>F</i>
2.	Jumat, 5 sep 2015	ACC Judul	<i>F</i>
3.	Selasa, 7 okt 2015	Konsultasi bab 1-3	<i>F</i>
4.	Senin, 13 okt 2015	Revisi bab 1-3	<i>F</i>
5.	Rabu, 21 okt 2015	Revisi bab 1-3	<i>F</i>
6.	Rabu, 29 okt 2015	Revisi bab 1-3	<i>F</i>
7.	Selasa, 9 nov 2015	ACC sempro	<i>F</i>
8.	Rabu, 17 jan 2016	Konsultasi & Revisi bab 1-3	<i>F</i>
9.	Selasa, 13 jan 2016	ACC sidang Skripsi	<i>F</i>

Surakarta, 13 Januari 2016

Pembimbing 2



Faqih Purnomosidi, S.Psi., M.Si.

**Lampiran 5 Informed Consent****SURAT PERNYATAAN (INFORMED CONSENT)****IKUT SERTA DALAM PENELITIAN SKRIPSI**

Saya yang bernama Anissa Khumairoh, mahasiswa Psikologi Universitas Sahid Surakarta saat ini sedang melakukan penelitian untuk Skripsi yang berjudul “Makna *Psychological Well-Being* Dalam Perspektif Karyawan Di Biro Smart Solindo Consultama”.

Untuk penelitian tersebut saya memohon kesediaan saudara untuk menjadi partisipan serta bersedia di wawancarai dan bersedia memberikan informasi sesuai adanya untuk membantu penelitian ini. Data yang diperoleh akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk penelitian ini saja.

Terima kasih atas kesediaan dan partisipasinya dalam penelitian ini. Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : T  
Usia : 26 Tahun  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Status : Belum Menikah

Menyatakan bersedia dan tidak keberatan untuk berpartisipasi dalam penelitian ini tanpa paksaan dan tekanan dari pihak manapun.

Surakarta, 23 Desember 2025



**SURAT PERNYATAAN (INFORMED CONSENT)  
IKUT SERTA DALAM PENELITIAN SKRIPSI**

Saya yang bernama Anissa Khumairoh, mahasiswa Psikologi Universitas Sahid Surakarta saat ini sedang melakukan penelitian untuk Skripsi yang berjudul “Makna *Psychological Well-Being* Dalam Perspektif Karyawan Di Biro Smart Solindo Consultama”.

Untuk penelitian tersebut saya memohon kesediaan saudara untuk menjadi partisipan serta bersedia di wawancarai dan bersedia memberikan informasi sesuai adanya untuk membantu penelitian ini. Data yang diperoleh akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk penelitian ini saja.

Terima kasih atas kesediaan dan partisipasinya dalam penelitian ini. Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : S  
Usia : 25 Tahun  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Status : Belum Menikah

Menyatakan bersedia dan tidak keberatan untuk berpartisipasi dalam penelitian ini tanpa paksaan dan tekanan dari pihak manapun.

Surakarta, 23 Desember 2025



**SURAT PERNYATAAN (INFORMED CONSENT)  
IKUT SERTA DALAM PENELITIAN SKRIPSI**

Saya yang bernama Anissa Khumairoh, mahasiswa Psikologi Universitas Sahid Surakarta saat ini sedang melakukan penelitian untuk Skripsi yang berjudul “Makna *Psychological Well-Being* Dalam Perspektif Karyawan Di Biro Smart Solindo Consultama”.

Untuk penelitian tersebut saya memohon kesediaan saudara untuk menjadi partisipan serta bersedia di wawancarai dan bersedia memberikan informasi sesuai adanya untuk membantu penelitian ini. Data yang diperoleh akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk penelitian ini saja.

Terima kasih atas kesediaan dan partisipasinya dalam penelitian ini. Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : I  
Usia : 31 Tahun  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Status : Belum Menikah

Menyatakan bersedia dan tidak keberatan untuk berpartisipasi dalam penelitian ini tanpa paksaan dan tekanan dari pihak manapun.

Surakarta, 23 Desember 2025



**SURAT PERNYATAAN (INFORMED CONSENT)  
IKUT SERTA DALAM PENELITIAN SKRIPSI**

Saya yang bernama Anissa Khumairoh, mahasiswa Psikologi Universitas Sahid Surakarta saat ini sedang melakukan penelitian untuk Skripsi yang berjudul “Makna *Psychological Well-Being* Dalam Perspektif Karyawan Di Biro Smart Solindo Consultama”.

Untuk penelitian tersebut saya memohon kesediaan saudara untuk menjadi partisipan serta bersedia di wawancarai dan bersedia memberikan informasi sesuai adanya untuk membantu penelitian ini. Data yang diperoleh akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk penelitian ini saja.

Terima kasih atas kesediaan dan partisipasinya dalam penelitian ini. Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : N  
Usia : 25 Tahun  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Status : Belum Menikah

Menyatakan bersedia dan tidak keberatan untuk berpartisipasi dalam penelitian ini tanpa paksaan dan tekanan dari pihak manapun.

Surakarta, 23 Desember 2025



**SURAT PERNYATAAN (INFORMED CONSENT)  
IKUT SERTA DALAM PENELITIAN SKRIPSI**

Saya yang bernama Anissa Khumairoh, mahasiswa Psikologi Universitas Sahid Surakarta saat ini sedang melakukan penelitian untuk Skripsi yang berjudul “Makna *Psychological Well-Being* Dalam Perspektif Karyawan Di Biro Smart Solindo Consultama”.

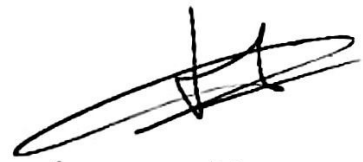
Untuk penelitian tersebut saya memohon kesediaan saudara untuk menjadi partisipan serta bersedia di wawancarai dan bersedia memberikan informasi sesuai adanya untuk membantu penelitian ini. Data yang diperoleh akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk penelitian ini saja.

Terima kasih atas kesediaan dan partisipasinya dalam penelitian ini. Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : H  
Usia : 25 Tahun  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Status : Belum Menikah

Menyatakan bersedia dan tidak keberatan untuk berpartisipasi dalam penelitian ini tanpa paksaan dan tekanan dari pihak manapun.

Surakarta, 23 Desember 2025



## Lampiran 6 Tabel Hasil Observasi

Dimensi <i>Psychological Well-Being</i>	Aspek	Indikator	Pernyataan	Informan				
				T	S	I	N	H
<i>Psychological Well-Being</i>	Self-Acceptance (Penerimaan Diri)	Mengidentifikasi bagaimana karyawan menerima diri dan kekurangannya	“Partisipan terlihat percaya diri dalam menyampaikan pendapat. Ia menerima masukan atasan tanpa menunjukkan tanda defensif.”	√	√	√	√	√
	Positive Relations with Others (Hubungan Positif dengan Orang Lain)	Menilai kualitas hubungan interpersonal di lingkungan kerja	“Karyawan saling membantu dalam menyiapkan dokumen asesmen. Suasana interaksi hangat dan saling menghargai.”	√	√	√	√	√
	Autonomy (Otonomi)	Melihat tingkat kemandirian karyawan dalam bekerja	“Partisipan mengatur sendiri jadwal asesmennya dan terlihat mampu membuat keputusan tanpa menunggu instruksi detail.”	√	√	√	√	√
	Environmental Mastery (Penguasaan Lingkungan Kerja)	Mengamati kemampuan mengelola tuntutan pekerjaan	“Saat ada perubahan jadwal klien, karyawan cepat menyesuaikan diri dan menyusun ulang alur kerja tanpa panik.”	√	√	√	√	√
	Purpose in Life (Tujuan Hidup & Makna Kerja)	Menilai makna pekerjaan bagi karyawan	“partisipan menyatakan bahwa bekerja di biro ini memberinya kesempatan membantu orang lain, tampak dari cara ia mengerjakan tes dengan penuh perhatian.”	√	√	√	√	√
	Personal Growth (Pertumbuhan Pribadi)	Melihat perkembangan diri dan keinginan meningkatkan kompetensi	“Partisipan aktif mengikuti pelatihan internal dan terlihat antusias ketika membicarakan peluang peningkatan kompetensi.”	√	√	√	√	√

## Lampiran 7 Verbatim

### Identitas Informan I

**Nama** : T

**Jenis Kelamin** : Perempuan

**Usia** : 26 Tahun

**Keterangan** : Er = Interviewer  
Ee1 = Interviewee 1

	Verbatim	Main Tema
1	Er: Halo, selamat pagi kak naya	Pembukaan
10	Ee 1: Selamat pagi Er: Di sini aku meminta waktunya sebentar buat interview terkait penelitianku selama di biro ini. Nah, selama di biro ini kan aku udah observasi dan udah dapet judul. Kira-kira judul yang aku pakai ini, nah judulku itu terkait psychological well-being terhadap staff di biro ini. Mungkin aku langsung aja terkait pertanyaan-pertanyaan yang ingin aku sampaikan.nah, kira-kira gimana sih gambaran diri kak naya saat ini, baik secara pribadi maupun profesional?	
20	Ee 1: Gambaran diri ya, kalau misalnya ditanyain terkait gambaran diri. Kalau misalnya ditanyain terkait dengan gambaran diri sendiri, mungkin aku bisa menggambarkan sebagai sosok psikolog yang masih belajar gitu ya. Baik itu secara profesional maupun menghadapi kehidupan pribadi sebagai seorang psikolog. Karena juga walaupun mungkin tidak dalam konteks pekerjaan, tapi kan apa yang aku lakukan ini berpengaruh juga buat pekerjaan aku. Seperti orang lain tuh memandang aku tuh, walaupun di dalam kehidupan pribadi ya, itu kan pasti ada sangkepautnya nih. “masa psikolog dilakukannya kayak gitu.” Nah, aku berusaha buat menghindari perkataan-perkataan itu. Jadi masih dalam proses belajar dan proses memaknai sebenarnya psikolog ini tuh orang yang harus berperilaku seperti apa sih, dalam	
30		

<p>40</p> <p>50</p> <p>60</p> <p>70</p>	<p>dunia kerja maupun dalam dunia kehidupan sehari pribadi gitu sih.</p> <p>Er: Terus kira-kira tuh selama bekerja di sini, pencapaian apa yang membuat kak naya tuh bangga?</p> <p>Ee 1: Oke, sebenarnya kalau misalnya kerja di sini itu kan masih baru ya kehitungnya dari semenjak bulan desember gitu kan secara orang kantor gitu. Nah, kalau misalnya sebenarnya tergabung di biro ini sebenarnya udah dari bulan september. Cuma kalau secara di kantornya sendiri aku baru dari bulan desember. Terus ketika awal-awal kerja di sini, itu aku merasa kan di sini kan seperti vendor ya perusahaannya ya. Jadi kan membantu proses rekrutmen maupun seleksi buat karyawan baru yang masuk ke suatu perusahaan kayak gitu. Nah, dulu tuh ketika ada proses misalnya kayak perusahaan tambang, itu kan kita selalu banyak karyawan yang mau direkrut nih sampai sekitar ratusan gitu lah orangnya. Nah, terus waktu itu sempat pada bulan desember akhir sampai awal januari prosesnya, itu tuh kurang lebih sekitar seratus lima puluh sampai dua ratusan orang yang kita proses. Nah, di situ aku dapet tantangan nih gimana caranya bisa memproses karyawan itu dengan tengah waktu yang sesuai dengan yang disepakati mou dengan klien kita. Jadi ketika di sini kita tuh ada mou sama klien kan, kurang lebih data itu diterima klien tuh lima hari kerja setelah dilakukan wawancara. Nah, dulu tantangan yang aku dapetkan itu ketika proses itu selalu berlangsungnya itu lebih dari kesepakatan dengan klien itu. Jadi di awal-awal itu gimana caranya aku dan waktu itu rekanku yang baru berusaha buat membuat rundown supaya proses yang kita lakukan nanti itu sesuai dengan mou yang sudah disepakati dengan klien. Dan alhamdulillahnya waktu itu bisa tercapai sesuai dengan mou klien itu.</p> <p>Er: Oh, dari cerita kak naya tadi, kalau boleh tahu sebelumnya memang sudah ada pengalaman kerja di biro atau gimana? Sudah pernah atau belum?</p> <p>Ee 1: Oke, kalau misalnya pengalaman</p>	
---	---	--

80	<p>kerjanya sendiri itu sebenarnya sudah ada. Cuma mungkin buat posisi yang berbeda ya. Karena kalau misalnya di kantor sini itu kan aku masuknya ke junior section head rush recruitment and selection. Sedangkan kalau misalnya sebelum-sebelumnya aku di biro itu cuma sebagai Er. Atau sebagai psikolog yang menangani proses counseling atau pembuatan hbp aja kayak gitu. Jadi kalau misalnya di sini tuh aku lagi mengawasi, memonitoring seluruh jalannya proses assessment, mulai dari</p>	
90	<p>sebelum dilakukan psikotest sampai pembuatan hbp itu selesai clear dan siap dikirim ke klien.</p> <p>Er: Oke, terus selama bekerja itu pernah nggak sih merasa nggak cukup baik dalam pekerjaan, kak naya?</p>	
100	<p>Ee 1: Oke, tentunya pernah banget karena juga di sini aku masih sangat belajar.terutama buat hal-hal yang bersifat administratif gitu ya. Karena aku merasa kalau misalnya aku tuh orangnya cenderung kurang teliti, kurang fokus ke detail-detail. Jadi buat pekerjaan secara administratif aku merasa masih perlu banyak belajar dan juga pengembangan di sana gitu sih.</p>	
	<p>Er: Oke, terus responnya kak naya gimana tentang rasa kurang cukup baiknya itu?</p>	Penerimaan Diri
110	<p>Ee 1: Oke, caranya adalah mencoba menerima dulu ya pastinya kekurangan yang kita punya. Nah, dari kekurangan itu tuh kira-kira apa sih yang bisa diambil atau apa yang bisa dilakukan gitu ya. Misalnya aku kurang teliti dalam hal administratif. Aku mencoba ketika aku diharuskan untuk misalnya melakukan hal-hal yang bersifat administratif, itu aku cari tau dulu nih kira-kira posisi kerjanya harusnya seperti apa. Terus dari situ aku mungkin tanya ke rekanku yang lebih berpengalaman atau coba baca sop-nya secara jelas. Terus setelah itu baru ketika melakukan secara langsung aku</p>	
120	<p>coba benar-benar teliti melakukannya. Supaya sebelum aku stor nih ke atasanku, itu tuh udah usaha maksimalku gitu supaya juga meminimalisir kesalahannya gitu.</p> <p>Er: Oke oke. Terus menurut kak naya sendiri</p>	

130	tentang penerimaan diri itu penting nggak sih untuk keseharian kak naya selama bekerja di sini?	
	Ee 1: Tentunya sangat penting ya. Karena kalau misalnya kita nggak bisa terima ini diri kita seperti apa, kita tuh nggak akan tau kita kurangnya di mana. Dan kita tuh juga nggak akan belajar. Dan ketika kita nggak belajar maka ya udah hasilnya bakal gitu-gitu aja. Mau kita di sini kerja satu tahun lima tahun itu pastinya hasilnya sama. Kalau misalnya kita nggak bisa mencoba menerima tentang diri kita seperti apa. Dan justru malah itu bisa aja membuat stres gitu ya. Gitu sih.	
140	Er: Oke. Terus kira-kira ada pengalaman nggak atau boleh diceritakan gimana merasa benar-benar bisa berhubungan secara emosional dengan rekan kerjanya?	
150	Ee 1: Oke kalau misalnya terkait hubungan emosional itu sendiri, karena mungkin saking bertambahnya waktu ya. Kita menjalin kerja sama, ikut proses, misalnya proses keluar kantor atau keluar kota. jadi semakin mengharapakan hubungan emosional satu sama lain. Kayak misalnya aku sendiri tau nih rekan aku tuh orangnya seperti apa dan harus ditreatment seperti apa. Dan dia mungkin juga jadi lebih tau aku orangnya gimana. Jadi semakin lebih luas aja gitu dalam berhubungan. Dan itu justru juga menambah kemampuan kita dalam kerja sama gitu ya. Terutama dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan secara kelompok gitu.	
160	Er: Terus kira-kira kak naya tuh ngerasa punya teman dekat nggak selama di pekerjaan ini?	
	Ee 1: Kalau misalnya terkait dengan teman dekat, dekat yang seperti apa yang ingin nisa ketahui gitu?	
170	Er: Yang benar-benar dekat, jadi bisa tau kak naya tuh seperti apa. Yang bisa mengerti kak naya. Yang menurut kak naya tuh dia bisa ada setiap kak naya tuh perlu tentang pekerjaan atau ada yang mungkin bisa ngebantu dalam pekerjaan kak naya.	
	Ee 1: Sebenarnya kalau terpaku ke satu orang mungkin enggak. Cuma ada beberapa orang	

	<p>yang bisa aku sebut membantu dalam proses pekerjaan ini. Misalnya ketika kerja sendiri aku merasa kesulitan, aku tau nih aku harus tanya ke siapa. Tapi ketika aku burn out atau ingin cerita masalah pekerjaanku, ada di orang lain juga yang bisa aku ceritain. Dan juga aku merasa kalau misalnya di sini tuh mereka itu saling, gimana ya ceritanya, saling mau mendengarkan gitu sih.</p>	
180	<p>Er: Oke terus kira-kira kalau hubungan pekerjaan dengan orang-orang kantor itu kira-kira gimana? Apakah baik, maksudnya masih bisa berkomunikasi dengan baik? Atau mungkin ada, pasti di setiap pekerjaan kan ada orang yang menyebalkan atau seperti itu, nah itu kira-kira hubungannya seperti apa?</p>	
190	<p>Ee 1: Oke kalau terkait dengan hal itu tentunya pasti ada ya. Ketika orang itu menyebalkan, ada ketika orang itu enggak menyebalkan. Apalagi ini kan terkait dengan pekerjaan ya. Tapi gimana kita bisa menyikapi dan mencoba untuk berdoa juga terkait dengan hal itu. Karena kalau misalnya semakin dipikirin nih dia nyebelin, nanti kita semakin stres dan jadi semakin enggak betah gitu di sini. Tapi ya pasti tentunya ada ya. Karena kan kita di sini kerjanya juga secara kelompok ya. Apalagi kalau misalnya tiba-tiba orangnya cuti</p>	
200	<p>sedangkan pekerjaannya itu sebenarnya yang bisa ngelakuin itu dia. Tapi dianya enggak ada, kan jadi lebih menghambat buat rekan yang lain.</p> <p>Er: Kira-kira makna yang bisa didapat dari hubungan interaktif itu apakah?</p>	
210	<p>Ee 1: Kalau maknanya sendiri, apa ya terkait dengan hubungan interaktif. Kita kan enggak bisa mengendalikan orang lain seperti apa yang kita mau. Cuma bagaimana kita menyikapi sikap dari orang lain tersebut gitu. Kayak misal dia menyebalkan, oh ya kita tahu nih.tapi kan enggak selalu dia itu menyebalkan. Kayak misal dia menyebalkan di dalam bidang pekerjaan yang seperti ini. Oh ya, coba kita cari cara nih supaya orang yang menyebalkan di bidang ini itu sebisa mungkin kalau bisa kita hindari. Kita hindari melakukan pekerjaan</p>	

220	<p>yang sama di bidang itu dengan dia. Atau bagaimana kita menentukan sikap ketika dia menyebarkan. Kita bisa melakukan penerimaan yang seperti apa, kayak gitu.</p>	
	<p>Er: Terus gimana sih caranya kak naya membangun kepercayaan dengan orang-orang di sekitar kak naya, yaitu terutama di lingkungan kerja?</p>	
	<p>Ee 1: Kalau misalnya terkait dengan kepercayaan sendiri, itu karena di sini kan juga udah ditentukan ya jobdesk-jobdesknya seperti apa. Jadi ya ketika kita udah selesai nih misal</p>	
230	<p>kalau dari aku sendiri selesai mengerjakan jobdesku seperti ini. Ya aku berusaha buat memasrahkan pekerjaan berikutnya yang memang itu sudah tanggung jawab dari rekanku yang lain seperti itu. Terus juga terkait hal itu mungkin monitoring aja kali ya. Ketika misal aku udah mau memasrahkan nih pekerjaan selanjutnya buat rekanku itu, ya sering-sering nanya aja kayak gimana prosesnya udah sampai mana, udah selesai belum, kayak gitu aja. Dan menurutku kalau di</p>	
240	<p>sini itu jangan takut buat melakukan kesalahan. Karena dari salah itu kita juga bisa belajar. Dan ketika misal aku ataupun rekanku yang lain melakukan kesalahan, kalau di sini sendiri sih kita coba buat memperbaiki kesalahan itu bareng-bareng, kayak gitu.</p>	
	<p>Er: Setelah itu apa bentuk dukungan sosial yang paling kak naya hargai selama bekerja di sini?</p>	
250	<p>Ee 1: Ketika misal aku lagi kesulitan atau mungkin waktu awal-awal sih beradaptasi di sini. Kan aku juga waktu awal banget itu aku harus melakukan pekerjaan yang di mana aku sebelumnya belum pernah melakukan itu. Dan waktu itu kebetulan atasanku itu juga lagi cuti panjang mengurus urusan pribadinya. Dan di situ alhamdulillahnya aku dapat atasannya lagi atau direkturku dan juga hr-ku itu bener-bener membimbing. Dan ngasih tau nih jobdesk yang</p>	
260	<p>aku baru selakukan tuh stepnya ada ini, ini, ini. Kayak gitu mereka juga mengarahkan aku. Terus ketika aku berproses nih mereka sering nanyain ke aku, “gimana naya, udah sampai</p>	Hubungan Positif

	<p>mana nih?” Atau mungkin ketika aku bingung gitu ya mengambil suatu keputusan, direkturku tuh suka nawarin gitu bantuan. Kayak misal “gimana kamu butuh diskusi atau kita ngerjain bareng-bareng?” Jadi itu sangat membantu aku berproses di sini.</p>	
270	<p>Er: Berarti dengan bantuan-bantuan itu kak naya merasa dihargai dan mungkin merasa terbantu juga untuk mengetahui kesalahan dan kebutuhan bantuan?</p>	
	<p>Ee 1: Iya.</p>	
	<p>Er: Terus kira-kira pernah nggak sih mengalami konflik dengan rekan kerja?</p>	
280	<p>Ee 1: Jujur kalau konflik tentu pastinya ada. Karena juga mungkin aku kurang bisa menjelaskan detailnya ya. Tapi sebagai gambaran juga karena waktu awal di sini itu kan aku istilahnya orang baru ya. Tapi untuk posisiku tuh udah lumayan lebih tinggi daripada rekan kerjaku yang lebih lama di sini. Aku juga paham kenapa mereka mungkin kurang bisa menerima ya terkait dengan hal itu. Karena juga mungkin kalau aku di posisi mereka aku juga sedikit bertanya-tanya kenapa kok ada orang baru tiba-tiba dia diberikan jabatan yang lumayan lebih tinggi daripada aku yang lebih lama di situ. Cuma waktu itu aku</p>	
290	<p>juga dapat bantuan juga dari hr maupun direkturku dan juga rekan yang lain untuk menyelesaikan permasalahan itu bersama-sama.</p>	
	<p>Er: Terus kira-kira gimana sih cara ngatasinya dan apakah itu mempengaruhi diri kak naya?</p>	
300	<p>Ee 1: Oke kalau misalnya mempengaruhi tentunya pastinya iya. Karena aku juga waktu awal-awal tuh bingung juga ya terkait dengan hal itu. Maksudnya kayak kenapa kok bisa hal itu menjadi suatu masalah buat orang lain. Karena kan sebelumnya aku juga nggak paham ya berkait dunia kerja itu seperti apa. Tapi setelah aku pikir-pikir, oh iya mungkin apakah untuk aku yang orang baru ini diberikan jabatan yang tinggi itu adalah suatu perlombaan juga kan istilahnya kalau misalnya di dunia kerja kayak gitu. Terus juga jadi makin memotivasi aku buat ini loh aku bisa</p>	



	bareng-bareng. Terus juga ada karyawan yang dari hasil kerjanya yang bertahun-tahun dan hasil kerjanya bagus diberikan kesempatan berupa umroh.	
360	Er: Oke setelah itu gimana sih reaksi kak naya saat diminta untuk mengambil keputusan penting tanpa campur tangan rekan-rekan yang lain? Pernah nggak?	
	Ee 1: Kalau misalnya sepenuhnya mungkin ada ya. Ketika bisa menentukan sebenarnya si kandidat ini lolos atau nggak. Karena itu kan biasanya direktur mengembalikan ke kita. Nah tapi habis itu ya direktur percaya aja sih sama kita terkait dengan keputusan itu. Tapi tetap di	
370	bawah pemantauan direktur gitu sih. Kalau misalnya pengambilan keputusan yang sangat besar, tapi juga harus pertimbangan yang benar-benar matang ya. Tidak hanya dari hasil psikotest aja, tapi wawancara dan juga kita harus konfirmasi juga ke asesornya itu seperti apa hasilnya.	
	Er: Terus kira-kira kak naya itu pernah merasa bisa menentukan arah kerja sendiri atau lebih banyak mengikuti arahan?	
380	Ee 1: Kalau misalnya dari aku sendiri sih, karena posisiku ini dituntut untuk selain mengikuti arahan tapi juga harus menentukan arahnya sendiri. Jadi mungkin 50–50 kali ya. Ketika memang prosedurnya itu seperti ini, nah setiap langkahnya itu aku coba buat memaknai sendiri lagi kira-kira apa yang harus dilakukan gitu.	
	Er: Terus kak naya itu pernah merasa tertekan atau tidak selama di sini?	
390	Ee 1: Kalau mungkin tertekan pernah ya. Waktu awal-awal karena kan juga belum tahu nih banyak hal terkait proses kerjanya itu seperti apa. Terus waktu itu aku harus berproses di mana atasanku itu belum bisa mendampingi waktu itu. Itu sempat tertekan sampai yang kerjanya lembur-lembur, sampai malam. Bahkan aku liburan pun harus buka laptop. Karena aku harus memenuhi deadline yang diinginkan sama klien. Tapi setelah itu	
400	aku coba buat berusaha mengatur waktu yang lebih baik lagi sambil lebih adaptasi dengan	

<p>410</p> <p>420</p> <p>430</p> <p>440</p>	<p>pekerjaannya supaya bisa kerja lebih cepat lagi. Jadi nggak harus yang lembur-lembur banget gitu.</p> <p>Er: Oke terus dalam situasi tekanan itu, kira-kira lebih banyak tekanan dari pimpinan atau tim?</p> <p>Ee 1: Kalau itu mungkin dua-duanya kali ya. Karena kalau misalnya tekanan dari tim sendiri tentunya ada. Karena pekerjaanku itu yang bisa mengerjakan waktu itu juga hanya aku. Jadi yang mau aku pasrahkan ke orang lain pun nggak bisa karena itu tugasku. Terus dari atasanku juga ada karena itu tanggung jawabku. Jadi mau nggak mau kalau itu melebihi deadline yang ditentukan ataupun melebihi batas waktu, itu juga salahnya di aku.</p> <p>Er: Oke terus kira-kira dari kak naya itu untuk menjaga integritas pribadi itu gimana, tentang tekanan-tekanan dari atasan mungkin atau dari pekerjaan?</p> <p>Ee 1: Oke sebenarnya kalau waktu itu aku fokus aja sama apa yang aku lakukan. Dan tetap berusaha buat bertahan. Dan yaudah aku kasih hasil kerjaku yang aku bisa kasih secara maksimal. Gitu aja sih. nggak yang aku pikirin gimana-gimana. Jadi waktu itu pun kalau misalnya mikir buat capek ataupun mikir yang bikin aku ngedown itu sampai yang nggak ada waktunya gitu. Karena waktu itu fokus aja sama pekerjaan yang aku lakukan.</p> <p>Er: Terus sejauh mana sih kak naya itu ngerasa mampu bertindak sesuai nilai sama prinsip pribadi kak naya di tempat kerja? Kalau dinilai dari 0–10?</p> <p>Ee 1: Mungkin sekitar skor 7 kali ya. Karena juga kalau di sini aku masih punya atasan yang aku harus taati juga. Terus juga harus sesuai dengan apa yang dimau klien juga. Jadi nggak bisa sepenuhnya berperilaku atas mawaku sendiri. Tapi juga harus mempertimbangkan pihak-pihak lain.</p> <p>Er: Selanjutnya, gimana sih kak naya mengatur pekerjaan sehari-hari agar tetap seimbang dan terkendali dengan kehidupan asli kak naya?</p> <p>Ee 1: Ini cerita sedikit ya, untuk awal-awal itu aku benar-benar nggak bisa melakukan work-</p>	<p>Gambaran penguasaan</p>
---	---	----------------------------

<p>450</p> <p>460</p> <p>470</p> <p>480</p> <p>490</p>	<p>life balance. Jadi ketika dulu awal-awal mungkin sekitar 1–2 bulan kerja itu aku benar-benar kerja, pulang kerja ke kos, langsung buka laptop lagi. Habis itu mandi beres-beres sebentar, langsung malamnya buka laptop lagi, terus habis itu baru tidur, besok paginya langsung kerja lagi, kayak gitu kan. Itu berlangsung kurang lebih 1–2 bulan awal lah, hingga waktu itu aku merasa kok aku jadi semakin menurun ya. Sepertinya performanya ketika aku harus review laporan, ketika aku harus review judgement kok jadi prosesnya lebih lama gitu kan. Terus aku mikir kok kayaknya aku butuh hiburan, butuh sesuatu yang bikin aku, istilahnya nggak yang stress, nggak yang jadi mikir yang lama. Bisa jadi aku dulu mikirnya semakin lama karena aku semakin stress, semakin tertumpuk pikiran-pikiran kayak gitu kan. Jadi kalau misalnya sekarang sih aku lebih ke ini ya, berusaha menghindari melakukan pekerjaan yang emang itu bisa didelegasikan besok. Yaudah aku lakukan besok, jadi nggak yang harus aku lakukan ketika malam atau sorenya gitu sih.</p> <p>Er: Oke berarti untuk awal-awal mulai pekerjaan ini berarti cukup susah untuk menyeimbangkan antara pekerjaan sama kehidupan pribadi. Jadi kira-kira kalau bisa dibilang stress atau burnout, kira-kira karena yang stress atau beda?</p> <p>Ee 1: Waktu itu sih mungkin sempat stress ya, karena juga pekerjaanku itu benar-bener 24 jam ya, mungkin bisa dibilang 19 jam lah. Aku kan tidur cuma beberapa jam ya kayak gitu, jadi itu benar-bener menguasai pikiranku, menguasai kegiatanku. Jadi aku liburan pun yang buka laptop, jadi waktu awal-awal juga sempat stress juga. Tapi mungkin itu juga proses adaptasi juga, karena aku juga belum paham ya terkait dengan pekerjaan disini seperti apa. Jadi membutuhkan waktu yang lebih lama juga dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya.</p> <p>Er: Terus ketika menghadapi tantangan atau kebutuhan kerja tinggi kayak yang diceritakan kak naya tadi, strategi yang digunakan</p>	<p>lingkung dari informan</p>
--	--	-------------------------------

500	<p>biasanya seperti apa?</p> <p>Ee 1: Strateginya ya mungkin menggunakan skala prioritas ya, jadi buat pekerjaan-pekerjaan yang emang penting dan deadlinenya mendesak aku berusaha cepat nih buat mengelarkan di hari itu juga. Tapi ketika itu bisa didelegasikan besok, ya aku coba buat melakukannya di besok aja. Tapi dengan batas waktu yang sudah aku perkirakan sebelumnya.</p> <p>Er: Jadi strateginya sebenarnya cukup simpel ya buat kak naya, mana sih yang lebih penting yang didulukan, seperti itu kak?</p>	
510	<p>Ee 1: Dan mungkin ini sih, aku berusaha mencoba buat lebih mendinamiskan kelompok kerja aku ya. Jadi mungkin ketika dulu aku mau melakukan semua-semuanya sendiri, aku coba buat ketika aku sudah selesai nih di yang ini dan yang lainnya bisa aku percayakan ke orang lain, aku berusaha buat membaginya itu juga gitu. Jadi biar kita bisa selesain ini bareng-bareng gitu.</p> <p>Er: Kerja tim itu berarti bagi kak naya juga penting?</p> <p>Ee 1: Iya, betul.</p>	
520	<p>Er: Terus kak naya itu pernah merasa selama di lingkungan kerja itu mendukung atau membatasi kemampuan kak naya?</p> <p>Ee 1: Iya jujur, karena kalau misalnya di tempat kerja ini, sebenarnya kan aku sebagai seorang psikolog ya. Psikolog itu kan tidak hanya, apalagi aku kan bukan bidang industri ya sebenarnya, aku lebih ke bidang pendidikan gitu ya. Latar belakang pendidikanku itu di minatnya pendidikan gitu. Sedangkan di pekerjaan ini, aku hanya terbatas di pekerjaan-pekerjaan industri dan organisasi aja. Jadi</p>	
530	<p>untuk kemampuanku di bidang pendidikan disini itu sejauh ini hanya digunakan mungkin 1 persepuluh gitu dari apa yang aku sebenarnya minati dan ahli gitu, mungkin bisa dibilang kayak gitu.</p> <p>Er: Oke, terus kira-kira seberapa nyaman dari cerita kak naya tadi dengan sistem kerja atau auto-run serta dinamika tim yang ada saat ini?</p> <p>Ee 1: Oke, mungkin kalau misalnya awal-awal aku cukup merasa kurang nyaman ya. Tapi</p>	

540	<p>setelah lama-kelamaan terus aku berproses buat beradaptasi di pekerjaannya sekarang, terus lebih mengenal karyawan-karyawan yang lain, karyawan-karyawan yang lain juga lebih mengenal aku. Cukup nyaman sih, mungkin kalau misalnya 0–10 ya, mungkin bisa dibilang kalau sekarang jadi 7 lah gitu.</p> <p>Er: Oke, kira-kira semisal kak naya diberi kesempatan, perubahan apa yang ingin kak naya lakuin di lingkungan kerja ini?</p>	
550	<p>Ee 1: Mungkin ini sih lebih ke menjaga komunikasi satu sama lain gitu ya. Jadi kan sebenarnya kalau misalnya di sini kan, apalagi di divisiku, itu kan ada 4 orang ya. 4 orang, 2 staff, 1 co-ord, dan juga 1 session head gitu kan. Nah, aku rasa kita itu dalam berkomunikasi itu masih kurang terbuka gitu ya. Karena kalau misalnya ada 1 nih staff yang izin, itu tuh nggak yang semuanya tahu gitu. Jadi dia hanya melaporkan ke aku atau</p>	
560	<p>atasanku aja. Sedangkan kalau misalnya yang lain izin, mungkin hanya mengabarkan ke satu orang yang lainnya aja. Atau mungkin ketika ada proses pun, kita juga kurang mengkoordinasikan itu dengan baik. Jadi harusnya ketika ada suatu proses, misalnya di tempat kerja itu ada 3 proses yang akan berlangsung, harusnya dari awal kita tuh udah menentukan nih, proses yang ini siapa pj-nya, yang ini siapa, yang ini siapa. Jadi kan lebih enak nih kerjanya gimana. Tapi sejauh ini, itu tuh lebih cenderung ke mendadak dan secara langsung aja gitu. Jadi kurang ada perencanaan yang matang gitu sih menurut aku.</p>	
570	<p>Er: Terus kira-kira apa lagi kak naya tuh, arti pekerjaan ini di hidup kak naya tuh gimana?</p> <p>Ee 1: Mungkin pekerjaan ini cukup berdampak ya buat hidup aku. Karena ini juga istilahnya pekerjaan pertama aku. Dari yang dulu mungkin aku kalau misalnya disuruh presentasi atau melakukan diskusi di suatu kelompok gitu ya, aku lebih banyak yang mendengarkan. Tapi disini aku lebih diajarkan buat berbicara, menyampaikan pendapat. Terus juga berusaha buat melakukan tanggung jawab yang diberikan ke aku itu dengan</p>	
580		

590	<p>maksimal. Terus juga disini aku lebih belajar buat memahami orang lain itu seperti apa, apalagi dalam dunia pekerjaan kayak gitu.</p> <p>Er: Kira-kira tentang pekerjaan ini, pekerjaan kak naya saat ini tuh mendukung atau membawa kak naya lebih dekat sama tujuan pribadi kak naya? Atau pekerjaan ini tuh mimpi kak naya atau tidak?</p>	
600	<p>Ee 1: Oke kalau misalnya terkait, mungkin mendukung dulu ya. Kalau mendukung, pastinya ada hal yang bisa aku ambil di pekerjaan ini ya. Tapi kalau terkait mimpi aku atau bukan, sebenarnya bukan. Karena kalau dari aku sendiri sebenarnya lebih minatnya ke bidang pendidikan, menjadi seorang akademisi seperti itu. Sedangkan di pekerjaan ini lebih ke praktek kan daripada akademisi. Tapi dari praktek ini aku juga jadi lebih belajar gitu ya cara menghadapi orang lain, cara mungkin nantinya yang bisa aku gunakan itu cara mengajarkan suatu materi ke orang lain juga. Terus melakukan seperti briefing ataupun juga penyampaian pendapat seperti itu sih.</p>	Gambaran memaknai hidupnya
610	<p>Er: Kak naya tuh kapan terakhir kali kak naya ngerasa bermakna? Mau di kehidupan pekerjaan maupun di kehidupan asli seperti itu.</p> <p>Ee 1: Kapan ya ngerasa bermakna ya? Mungkin bisa diceritakan di dalam pekerjaan dahulu. Bermakna itu mungkin ketika mungkin bisa membantu memberikan impact yang baik gitu ya ke perusahaan. Kayak tadi mungkin dari yang sebelumnya tidak bisa memenuhi deadline, jadi bisa ikut membantu memenuhi deadline itu sehingga klien merasa lebih puas dengan kerja kita. Seperti itu dan mungkin ketika ada kesulitan ya rekan-rekan lain hadapi ya aku bisa mencoba untuk membantu itu kayak gitu. Kalau misalnya di kehidupan pribadi mungkin ketika bisa jadi tempat istilahnya curhat atau tempat membantulah ya permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh sekitar aku gitu.</p>	informan tujuan
620	<p>Er: Kira-kira di momen seperti apa kak naya tuh merasa pekerjaan saat ini itu berarti buat kak naya?</p>	
630	<p>Ee 1: Mungkin dengan pekerjaan ini aku bisa</p>	

640	<p>lebih menyenangkan orangtuaku ya. Mungkin dari sebelumnya aku bergantung ke orangtuaku sekarang aku jadi lebih mandiri. Aku bisa mengurus hidupku sendiri kemudian juga selain itu aku bisa kasih kado buat bapak ibuku. Terus juga ibuku juga melihat prosesku disini jadi lebih senang gitu ya punya anak yang lebih mandiri kayak gitu.</p>	
	<p>Er: Kak naya tuh pernah nggak sih merasa kehilangan arah atau tujuan dalam lakukan pekerjaan?</p> <p>Ee 1: Oke tentunya ada, karena kan balik lagi ya tadi ke mimpi aku sebenarnya kan menjadi seorang akademisi daripada praktisi. Aku sering mempertanyakan aku di biro ini mau bertahan berapa lama ya? Atau sebenarnya apa yang aku cari di biro ini? Karena kan terkait mimpi aku tadi sebenarnya bukan disini mau</p>	
650	<p>aku. Tapi orang berproses dan juga belajar dan juga melihat rezekinya mungkin memang awalnya disini dulu. Jadi aku berusaha buat menerima itu dulu gitu.</p>	
	<p>Er: Terus yang dilakuin kak naya itu apa selama pernah merasa kehilangan arah atau tujuan itu?</p> <p>Ee 1: Oke aku coba buat pikir-pikir lagi nih kira-kira kalau misalnya aku menjalani ini ada nggak hal baik yang aku terima? Atau lebih banyak buruknya. Ketika ada hal baik yang bisa nih aku terima nanti aku kembangkan, aku coba buat jalani gitu.</p>	
660	<p>Er: Kira-kira jika melihat 5 tahun ke depan seperti apa kak naya itu peran kerja yang ingin dikembangkan?</p>	
670	<p>Ee 1: Kalau misalnya terkait dengan 5 tahun ke depan ya peran kerja, mungkin lebih memberikan dampak yang tidak hanya untuk divisiku aja. Tapi mungkin lebih ke biro ini gitu ya, lebih ke cakupannya lebih besar lagi. Jadi tidak hanya berani menghadapi tuntutan yang diberikan direkturku aja, tapi juga klien-klien kita kayak gitu. Jadi mungkin inginnya tanggung jawabnya yang lebih besar lagi, lebih berkembang lagi. Terus juga disini kan nggak hanya terbatas pada klien-klien industri aja ya, sebenarnya ada beberapa klien yang di</p>	

<p>680</p> <p>690</p> <p>700</p> <p>710</p> <p>720</p>	<p>pendidikan maupun yang lainnya. Mungkin bisa membantu juga proses yang ada di sana seperti apa gitu.</p> <p>Er: Terus hal apa sih yang kak naya pelajari tentang diri sendiri sejak bekerja di tempat ini?</p> <p>Ee 1: Hal apa terkait dengan cara berkomunikasi ya. Kalau misalnya dulu kita kan kalau misalnya ngomong itu kan ngomong asal-asalan pun nggak masalah. Tapi kalau misalnya sekarang itu harus lebih tertata. Seperti kalau misalnya mau ada proses yang salah ya, jadi misal ketika kita merasa nggak puas nih sama hasil laporan dari asesor, kita coba introspeksi dulu dan menyampaikannya itu dengan cara menyalahkan kitanya dulu. Mungkin kita kurang kontrol atau kita kurang mengarahkan, baru kita mencoba buat evaluasi bareng-bareng nih kita semua kurangnya dimana. Terus juga terkait dengan kepercayaan diri, mungkin hari yang dulu lebih sebenarnya pemalu, pendiam, sekarang lebih berani kita mengungkapkan pikirannya di depan umum.</p> <p>Terus juga lebih berusaha buat mengontrol emosi maupun kontrol diri. Karena kalau misalnya ada hal yang menyebabkan kita mau menanggapi dengan cara yang menyebabkan juga kan nanti kerjanya nggak bakal selesai. Jadi gimana kita buat berusaha enjoy aja gitu.</p> <p>Er: Terus kira-kira tantangan terbesar yang kak naya hadapi itu apa?</p> <p>Ee 1: Oke tantangan terbesarnya mungkin ketika kemarin waktu awal masuk di sini kan aku berdua ya sama partnerku. Terus habis itu di tengah-tengah itu dia tuh resign keluar gitu kan. Jadi sebelumnya pekerjaan yang mungkin kita bisa bagi gitu ya satu sama lain, jadi semuanya itu diberikan ke aku. Tantangannya di situ sih ketika dulu beban kerjanya mungkin dibagi dua sekarang hanya dibagi satu, hanya aku aja. Dengan waktu yang diberikan sama. Jadi bagaimana nih cara aku buat menyelesaikan pekerjaan itu lebih cepat kayak gitu. Kalau misalnya secara pribadi, lebih ini sih ya mungkin lebih coba buat memaknai hidup itu lebih sabar aja. Jadi selama di</p>	<p>Gambaran pertumbuhan pribadi dari informan</p>
--	---	---

<p>730</p> <p>740</p> <p>750</p> <p>760</p>	<p>kehidupan pribadi nggak ada tantangan besar yang menurut aku itu tantangan banget.</p> <p>Er: Kira-kira selama bekerja di sini itu kak naya ngerasa menjadi pribadi yang lebih baik karena pekerjaan ini atau nggak?</p> <p>Ee 1: Ya mungkin jadi yang lebih baik lagi, lebih bisa memaknai situasi itu dari berbagai sisi, nggak cuma sudut pandang aku aja, lebih coba buat bersikap dewasa juga.</p> <p>Er: Bagi kak naya itu apa arti pertumbuhan pribadi dalam konteks kehidupan pekerjaan?</p> <p>Ee 1: Ketika kita sudah tahu nih lebihnya kita gimana, kurangnya kita gimana, kita bisa mencoba mempertahankan yang baik itu dan memperbaiki yang buruk itu. Sehingga ketika itu sudah berada di tahap aktualisasi diri, kita bisa melakukan pekerjaan itu secara lebih dewasa lagi, lebih wise lagi.</p> <p>Er: Dari semua aspek kesejahteraan psikologis yang tadi dibahas, aspek mana yang paling penting buat kak naya?</p> <p>Ee 1: Aspek yang paling penting mungkin hubungan dengan rekan kerja ya. Jadi hubungan positif dengan orang lain.</p> <p>Er: Kalau boleh tahu alasannya apa?</p> <p>Ee 1: Karena pekerjaan ini lebih banyak dilakukan secara kelompok. Ketika kita akur sama rekan kerja, saling mengerti, itu tuh pekerjaannya terasa lebih mudah dan lebih cepat selesai.</p> <p>Er: Apakah itu juga berlaku di kehidupan pribadi?</p> <p>Ee 1: Lumayan berhubungan juga sih secara pribadi. Karena kalau misalnya kita stres atau burnout di tempat kerja, ketika kita punya hubungan yang positif dengan orang lain, kita bisa menghibur diri dengan ketemu orang lain atau saling curhat.</p> <p>Er: Jika kak naya bisa menyampaikan satu hal ke manajemen tentang kesejahteraan psikologis karyawan, apa yang ingin disampaikan?</p> <p>Ee 1: Mungkin lebih aware lagi sama bawahannya, terkait dengan beban kerjanya itu apakah sudah setara atau masih ada yang timpang. Terus juga lebih masuk akal lagi saja.</p>	<p>Penutup</p>
---	--	----------------



	<p>menghabiskan waktu di rumah, jarang keluar-keluar.</p>	
20	<p>Er: Kalau boleh tahu, kak isti mulai bekerja di sini itu dari kapan?</p>	
	<p>Ee 2: Bekerja aktif itu sebenarnya mulai dari februari 2024, yang mulai masuk setiap hari. Tapi sebelumnya itu sudah pernah kerja setelah magang tahun 2023, di agustus sampai september. Kemudian bulan oktober 2023 itu ke sini lagi buat proyek rumah.</p>	
	<p>Er: Kalau boleh tahu, ada perbedaan nggak sebelum bekerja sama setelah bekerja di sini?</p>	
30	<p>Ee 2: Perbedaannya cukup banyak ya, pastinya ada.</p>	
	<p>Er: Perbedaannya seperti apa?</p>	
	<p>Ee 2: Yang pertama, dulu sebelum kerja kan kesibukannya kuliah. Terus setelah selesai kuliah, alhamdulillah langsung bekerja di sini, jadi cukup padat. Kalau kuliah kan cuma setengah hari, misalnya senin sampai jumat, atau kita bisa menentukan jadwal sendiri. Tapi kalau kerja ini senin sampai sabtu, kita harus full bekerja.</p>	
40	<p>Er: Kira-kira kak isti ada pencapaian dalam hidup atau pekerjaan yang bikin kak isti bangga nggak?</p>	
	<p>Ee 2: Ada. Sampai saat ini ada. Kerjaan yang buat bangga itu setelah di sini, karena di sini kan ada divisi ras. Dari pertama memang fokus ke divisi ras. Yang bikin bangga itu karena aku terus bercerita dalam proses rekrutmen. Aku merasakan jadi job seeker itu seperti apa, terus aku bisa bercerita bagaimana memberikan kesempatan ke teman-teman lain untuk bisa apply, ikut psikotest dan interview. Menurutku secara pribadi cukup membanggakan, bisa memberikan jalan ke mereka untuk tahu bagaimana cara melamar pekerjaan dan step-step yang harus dilalui.</p>	
50	<p>Er: Itu termasuk pengalaman baru atau sebelumnya sudah pernah?</p>	
	<p>Ee 2: Cukup pengalaman baru sih, karena memang pekerjaan pertamaku juga di sini.</p>	
60	<p>Er: Pernah nggak kak isti merasa kurang cukup baik dalam pekerjaan ini? Terus bagaimana respon kak isti?</p>	

70	<p>Ee 2: Ada, pasti awal-awal. Karena kurang adaptasi, time management kurang, terus cara komunikasi juga pr. Di bidang psikologi, khususnya rekrutmen, kita harus banyak ngobrol. Sementara aku orangnya nggak suka basa-basi, jadi agak kesulitan memulai. Cara mengatasinya, kalau ada kesalahan di proyek diperbaiki, supaya ke depannya nggak terulang. Sekarang jadi lebih luwes komunikasinya dan lebih oke dibanding awal.</p> <p>Er: Menurut kak isti, menerima diri sendiri itu penting nggak untuk kesejahteraan kak isti?</p>	Gambaran penerimaan diri informan
80	<p>Ee 2: Penting banget. Karena job desk pekerjaanku sering ketemu orang lain dengan karakter yang unik-unik. Aku merasa harus menerima diriku sendiri dulu sebelum menerima keunikan peserta-peserta.</p> <p>Er: Pernah nggak merasa terhubung secara emosional dengan rekan kerja di sini?</p>	Gambaran hubungan positif dari informan
90	<p>Ee 2: Di sini lebih menekankan kekeluargaan. Aku anak rantau, jadi di sini seperti menemukan keluarga baru.</p> <p>Er: Selain itu ada lagi?</p> <p>Ee 2: Teman baru, pengalaman baru. Karena ini juga pekerjaan pertamaku dan fokus di sini.</p> <p>Er: Menurut kak isti, bagaimana hubungan kerja antar rekan di sini?</p>	
100	<p>Ee 2: Cukup suportif. Kita saling backup. Kalau proyek banyak dan loading tinggi, kita bahu-membahu biar deadline tetap tercapai.</p> <p>Er: Menurut kak isti, apa itu hubungan kerja yang sehat?</p> <p>Ee 2: Tahu batasan kapan jam kerja dan kapan istirahat.</p> <p>Er: Kak isti sering dapat dukungan dari rekan kerja?</p>	Dukungan sosial dari rekan kerja informan
	<p>Ee 2: Sering banget. Contohnya akhir tahun kemarin bulan november, proyek padat banget. Aku burnout, kerja dari pagi sampai malam. Atasan ngasih waktu libur bebas. Teman-teman juga care, nyemangatin dan backup pekerjaan.</p> <p>Er: Pernah mengalami konflik kerja?</p> <p>Ee 2: Pernah dengan freelance yang lepas tanggung jawab. Aku selesaikan pekerjaannya, lapor atasan, lalu dibahas bareng. Ternyata</p>	

110	<p>bukan cuma aku yang mengalami. Akhirnya diputuskan untuk cut off karena nggak sesuai budaya kerja.</p> <p>Er: Seberapa besar pengaruhnya ke kinerja kak isti?</p> <p>Ee 2: Cukup besar. Proyek padat, aku sendirian handle ratusan peserta offline. Sampai nangis.</p> <p>Er: Seberapa bebas kak isti mengambil keputusan dalam pekerjaan?</p>	
120	<p>Ee 2: Sekarang aku di hrca. Keputusan sekitar 70–30. Aku kasih ide, tapi tetap harus diskusi dan sesuai sop.</p> <p>Er: Kalau ide kak isti diterima, bagaimana perasaannya?</p> <p>Ee 2: Senang, karena bisa bikin kerja lebih efisien.</p> <p>Er: Apakah kak isti bisa menjadi diri sendiri di lingkungan kerja ini?</p>	Gambaran aspek otonomi dari informan
130	<p>Ee 2: Bisa. Aku suka belajar, dan di sini diberi kebebasan untuk belajar banyak hal.</p> <p>Er: Bagaimana kak isti menghadapi tekanan kerja?</p> <p>Ee 2: Aku bikin catatan harian tentang apa yang harus dikerjakan dan target waktunya, supaya tertata.</p> <p>Er: Bagaimana menghadapi tekanan sosial atau opini orang lain terkait pekerjaan kak isti?</p>	Gambaran penguasaan lingkungan informan
140	<p>Ee 2: Cukup didengarkan saja. Biasanya mereka bukan dari bidang yang sama, jadi aku tanggap santai dan seperlunya.</p> <p>Er: Sejauh mana kak isti mampu mengelola pekerjaan sehari-hari?</p> <p>Ee 2: Dengan membuat list pekerjaan, timeline harian, mingguan, dan bulanan, jadi tetap terkendali.</p> <p>Er: Strategi saat beban kerja tinggi?</p> <p>Ee 2: Suasana harus tenang, ada waktu sendiri untuk mikir, dan tentu saja kopi.</p>	
150	<p>Er: Apakah lingkungan kerja ini mendukung atau membatasi kak isti?</p> <p>Ee 2: Mendukung, terutama untuk belajar. Kalau membatasi nggak, hanya ada aturan yang harus dipahami.</p> <p>Er: Seberapa nyaman kak isti dengan sistem kerja di sini?</p>	

	<p>Ee 2: Nyaman. Sistemnya cepat, tepat, dan teliti, sesuai passion aku.</p> <p>Er: Hal apa yang membuat kak isti nyaman bekerja di sini?</p>	
160	<p>Ee 2: Pekerjaannya sesuai passion, rekan kerja suportif, ada rasa kekeluargaan, dan banyak hal yang mendorong berkembang.</p> <p>Er: Jika diberi kesempatan, perubahan apa yang ingin dilakukan?</p> <p>Ee 2: Semoga pengambilan cuti bisa lebih mudah.</p> <p>Er: Apakah saat ini sulit mengambil cuti?</p>	
170	<p>Ee 2: Sebenarnya tidak terlalu sulit, tapi kalau sedang sangat padat harus ada pengganti yang backup, sementara job desk di sini spesifik dan tidak bisa langsung digantikan.</p> <p>Er: Oke mungkin selanjutnya, kira-kira apa sih arti pekerjaan ini buat hidup kak isti?</p> <p>Ee 2: Arti pekerjaan cukup dalam ya, arti pekerjaan ini. Jauh ini tuh cukup berarti, buat arti kok lu udah passion sama aku. Terus abis itu, dari nilai-nilai psikologinya tuh, selain kita yang emang pio banget, ada beberapa hal tuh, ternyata manusia tuh unik-unik, jadi kayak kita bisa belajar di sini. Cari mahal-mahal kopi, karena misalnya kalau kita ada masalah nih di</p>	
180	<p>kerjaan, karena lingkup kita adalah semua orang, seorang psikolog ya, psikologi. Jadi kayak basicnya tuh lebih ke bagaimana cara menyelesaikannya itu. Jadi bukan kayak fokus ke sebenarnya emosi sih juga, cuman lebih fokus yang ke nanti harusnya seperti ini, seperti ini, jadi diarahkan gitu.</p> <p>Er: Jadi menurut kak isti tuh peran pekerjaan ini sangat berarti?</p> <p>Ee 2: Iya, karena menurut kak isti mungkin bertemu banyak orang, terus bisa mencari ilmu baru dengan orang-orang yang baru itu menurut kak isti sangat berarti.</p> <p>Er: Terus kak isti merasa pekerjaan ini membawa kak isti lebih dekat dengan tujuan pribadi? Ini sesuai dari awal tujuan kak isti atau nggak?</p> <p>Ee 2: Iya, karena dari dulu, dari kuliah pun tertarik sama bidang pio. Kayak proses rekrutmen tuh seperti apa sih. Kayak misalnya</p>	
190		
200		

210	<p>kita kan guest-nya banyak orang yang lama bekerja tapi belum diterima. Nah itu guest-guestnya seperti apa? Akhirnya setelah aku masuk ke sini, aku terlibat dalam proses rekrutmen. Ternyata aku tahu apa sih hal-hal yang mendorong teman-teman yang lain dari yang sedang mencari pekerjaan, tuh tidak diterima tuh seperti apa secara psikologi.</p>	
	<p>Er: Oke, terus ada nggak sih momen ngerasa pekerjaan ini benar-benar berarti?</p> <p>Ee 2: Ada sih, kalau misalnya pas proyek pekerjaan kayak rekrutmen gini. Kadang tuh aku sering banget membersamai peserta yang dia tuh memang dari awal kayak keterbatasan internet, keterbatasan segala hal. Tapi ternyata waktu aku dampingin benar-benar sampai interview, oh ternyata dia tuh lolos, alhamdulillah. Terus abis itu dia mengabari,</p>	
220	<p>dari tahap mcu, dari tahap user, dari tahap kerja, kayak mereka berterima kasih. Rasanya tuh kayak, oh ternyata aku bisa ya mendampingi mereka.</p> <p>Er: Oke, jadi pekerjaan ini cukup menyenangkan bagi kak isti. Terus kira-kira pernah nggak ngerasa kehilangan arah atau tujuan dalam pekerjaan ini?</p>	
230	<p>Ee 2: Iya pernah, waktu perpindahan divisi. Kan fokusnya keras, terus sampai sekarang ke hr ga. Jadi tuh kayak hilang arahnya. Kalau di ras itu kan fokusnya ke rekrutmen seleksi, tapi kalau di hr ga itu bener-bener general semuanya di background. Jadi kayak aku bingung menentukan spesifikasi nanti hr ga tuh di bidang yang mana. Itu kan emang terlalu banyak banget yang dipelajari, tapi plusnya juga banyak sih. Jadi nggak hanya fokus di rekrutmen aja, tapi juga di general fire-nya.</p>	
240	<p>Er: Nah, dari situ kira-kira yang kak isti lakukan apa ketika merasa kehilangan arah?</p> <p>Ee 2: Dipelajari lagi. Terus kayak misal perpindahan dari ke ga ini, di divisi ras itu sebelumnya nggak boleh hilang. Jadi tetap harus dipelajari. Kayak tambah ilmu baru, tambah belajar hal-hal baru. Jadi semakin banyak hal baru, semakin banyak pengalaman baru.</p>	

250	<p>Er: Kalau melihat lima tahun ke depan, seperti apa peran pekerjaan yang ingin kak isti kembangkan?</p>	
	<p>Ee 2: Lima tahun ke depan? Jadi seorang psikolog.</p>	
	<p>Er: Seperti apa peran pekerjaan kak isti ingin berkembang?</p>	
	<p>Ee 2: Peran pekerjaanku berkembang? Maksudnya gimana ya?</p>	
	<p>Er: Kan ada gambaran lima tahun ke depan mau tetap seperti ini atau</p>	
260	<p>Ee 2: Lima tahun ke depan pasti nggak ingin berada di kondisi yang sama seperti sekarang. Harus berkembang lagi. Untuk perannya nanti seperti apa, yang jelas lima tahun ke depan sudah bisa banyak belajar.</p>	
	<p>Er: Kira-kira dalam hal apa saja kak isti ngerasa berkembang sejak bekerja di biro ini?</p>	
	<p>Ee 2: Berkembangnya banyak. Yang pertama dari alat tes. Hampir semua alat tes yang ada di sini dipelajari, meskipun ada beberapa yang jarang digunakan jadi belum terlalu dipelajari.</p>	
270	<p>Tapi awal berkembangnya memang dari penguasaan alat tes. Kemudian, sejak sekarang berada di hrga, jadi banyak belajar hal-hal baru, termasuk general fact. Jadi aku sadar kalau dunia kerja itu ternyata kompleks, nggak cuma fokus ke rekod pekerjaan saja.</p>	
	<p>Er: Kalau dari pribadi, ada nggak sih yang menurut kak isti jadi lebih baik?</p>	
	<p>Ee 2: Ada. Lebih ke time management. Pengelolaan waktu jadi lebih baik.</p>	
280	<p>Er: Lebih baiknya seperti apa, kak?</p>	
	<p>Ee 2: Dulu waktu kuliah, belajar itu benar-benar nggak kenal waktu. Bisa dari habis maghrib sampai pagi isinya belajar terus. Tapi kalau sudah kerja, lebih ada timeline. Misalnya belajar atau bekerja itu dibatasi jam tertentu, seperti jam 6 sampai jam 8, lalu ada waktu istirahat. Karena kondisi fisik juga sangat menentukan pekerjaan.</p>	
	<p>Er: Kalau tantangan terbesar yang kak isti hadapi, baik dalam pekerjaan maupun pribadi, itu apa? Dan bagaimana cara menghadapinya?</p>	
290	<p>Ee 2: Tantangan terbesar di pekerjaan itu bertemu dengan orang baru. Orang-orang yang</p>	
		<p>Gambaran pertumbuhan informan</p>

300	<p>ditemui itu unik-unik. Apalagi kalau ketemu peserta dalam jumlah besar atau pekerjaan yang benar-benar baru, itu butuh energi ekstra untuk mempelajarinya. Kalau dari sisi pribadi, tantangannya lebih ke energi yang habis karena pekerjaan. Jadi kadang nggak ada waktu untuk sosialisasi, main atau bertemu teman-teman.</p>	
	<p>Er: Sejauh ini, sejauh mana kak isti merasa menjadi pribadi yang lebih baik karena pekerjaan ini? Bisa dibandingkan sebelum dan sesudah bekerja di sini?</p>	
310	<p>Ee 2: Sebenarnya nggak ada perubahan yang sangat signifikan, karena sebelum bekerja pun aku sudah sering bertemu banyak orang. Tapi bedanya, dulu ketemu orang ya sebatas teman saja. Kalau di dunia kerja sekarang, ketemu</p>	
	<p>banyak orang dengan karakteristik yang beragam, dan kita juga bisa melihat hasil rekam psikologinya. Jadi kita bisa tahu, misalnya orang yang punya semangat tinggi itu latar belakang psikologisnya seperti apa. Semua itu ada data realnya, dan itu membuka pemahaman baru buat aku.</p>	
320	<p>Er: Tadi aku sudah jelaskan penelitian tentang kesejahteraan psikologis karyawan, dengan aspek penerimaan diri, hubungan positif, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi. Dari aspek tersebut, mana yang paling penting buat kak isti?</p>	
	<p>Ee 2: Pertumbuhan diri. Aku didorong di sini buat tumbuh dan berkembang.</p>	
330	<p>Er: Dari pertumbuhan pribadi itu, apa yang paling menonjol?</p>	
	<p>Ee 2: Penguasaan alat-alat psikologi dan cara komunikasi dengan orang lain.</p>	
	<p>Er: Kak isti terbuka dengan pengalaman baru?</p>	
340	<p>Ee 2: Iya, aku terbuka dengan hal-hal baru. Karena aku memang harus terus belajar, beradaptasi, dan menyesuaikan diri dengan hal-hal baru tersebut.</p>	



	<p>pertengahan maret 2025 double job sebagai section head r&amp;d jadi setelah maret sampai sekarang saya kembali ke posisi awal hanya menjadi si psikolog officer jadi sempat ada double jobnya</p>	
20	<p>Er : ohh okee 4, sebelum itu, sebelum bekerja disini apa kenapa kerja sebelumnya? Ee 4 : sebelumnya lebih ke free lance free lance seperti di aplikasi di yayasan sosial seperti love yourself atau berbagai cerita .id kalau pernah dengar</p>	
30	<p>Er : belum pernah denger kebetulan hahaha , kalau boleh tahu bagaimana kak fatima menggambarkan diri kak fatima saat ini? Ee 4 : menggambarkan diri saat ini yang pasti aku yang saat ini dari sebelumnya yang sudah banyak belajar sudah banyak jadi lebih bisa tenang dibandingkan sebelum-sebelumnya itu sih yang mungkin menggambarkan diri saat ini tapi kalau overall lebih ke agak ambis tapi sedang dikurangi</p>	
40	<p>Er : itu menurut pribadi atau secara profesional? Ee 4 : kalau di ambis itu lebih ke pribadi dan sekitar orang-orang sekitar tapi tidak self-diagnose atau mendiagnose secara profesional jadi lebih ke pemikiran orang-orang di sekitar nasehat dari orang-orang sekitar dan ambisinya arahnya lebih ke idealis bukan ambisinya untuk mencapai lebih ke idealis</p>	
50	<p>Er : berarti sebelum itu bisa dibilang ambisinya ambis banget? Untuk itu? Karena tadi bilang mau sedikit dikurangi atau apakah sebelumnya? Ee 4 : sudah mencoba dikurangi ambisinya itu agak banget jadi bikin tidak nyaman tapi ambisinya itu bukan misalnya kayak oh harus yang rangking satu tidak kayak gitu, tapi lebih ke idealis ambis untuk mencapai apa yang aku pikir itu benar kalau tidak seperti itu merasa tidak nyaman dan itu di sini aku mulai belajar banyak mengurangi itu capek benar</p>	
	<p>Er : mungkin kira-kira pencapaian apa dalam hidup kak fatimah atau pekerjaan yang buat kak fatimah bangga itu kira-kira apa?</p>	

60	<p>Ee 4 : kalau pencapaian sebenarnya sih jadi psikolog saat ini membanggakan sih menurut saya karena banyak klien yang mungkin bukan memberikan kepuasan finansial mereka memberikan finansial tapi lebih ke kayak ada ucapan terima kasih atau mereka setelah beberapa saat ngehubungin untuk mengasih kabar atau say thank you mereka merasa terbantu banget lebih ke kayak gitu</p>	
70	<p>Er : jadi dari itu kak fatimah merasa ternyata aku diikuti?</p>	
80	<p>Ee 4 : lebih ke ternyata apa yang aku lakukan yang aku pikirnya tidak seberapa berpengaruh sebesar itu untuk orang lain</p> <p>Er : terus kira-kira ada gak sih aspek dalam diri kak fatimah yang sudah diterima? Sudah diterima dalam artian mungkin belum gak kayak gimana ya aku gambarannya mau ambil pertanyaan ini bukan aku sih nah itu tuh yang belum diterima kak fatimah atau mungkin</p>	
90	<p>Ee 4 : kalau beberapa tahun terakhir ini aku lebih ke ya karena awalnya tadi ya idealis dan amis aku sekarang lebih let it flow jadi kayak apa aja yang terjadi yaudah dijalanin dulu aja lebih ke itu sih</p> <p>Er : terus merasa pernah merasa gak cukup dalam kerjanya pernah gak seperti itu</p> <p>Ee 4 : gak cukup ? Pernah gak sempurna juga pasti pernah kok kurang itu pasti ada</p> <p>Er : terus menurutnya kak fatimah menerima diri sendiri itu penting buat kesejahteraan kak fatimah dan itu kira-kira kenapa</p>	Gambaran penerimaan diri
100	<p>Ee 4 : penting banget karena ada fase ketika aku bekerja meskipun aku sudah mencoba untuk let it flow tapi kan ada momen mungkin aku karena idealis dan lain-lain jadi kayak gak terima aku sudah usaha segini kok hasilnya cuma segini itu membuat gak tenang dan gak tenangnya itu sampai tidur itu gak nyenyak, tidur itu bangunnya capek mimpinya dikejar-kejar terus aku ada asam lambung biasanya asam lambung dikasih obat sembuh ini kok gak sembuh-sembuh</p>	

110	<p>Er : asam lambung itu utama pikiran sih kak menurutku haha</p> <p>Ee 4 : nah makanya udah minum lansoprazol minum omeprazole aja langsung gak mempan oh ini stress sih</p>	
120	<p>Er : iya bahkan mama ku itu sampai gertnya karena dia pemikir berat sih kak mama ku itu sampai di tahap gerd juga nah oke kira-kira boleh gak ceritain pengalaman kak fatima ketika benar-benar terhubung secara emosional dengan rekan-rekan kerja disini</p> <p>Ee 4 : terhubung secara emosional ya mungkin lebih waktu aku sebagai section head r&amp;d itu kan likalikunya banyak banget dan akhirnya dari yang awalnya aku dengan dua rekan terus akhirnya setelah dua rekan mendapat tamaran lain akhirnya isna masuk dua rekan terus rekan yang satunya lagi ini pindah lagi jadi jatuh bangunnya berdua sama isna ya meskipun akhirnya aku tidak disana lagi dan dia sendiri cuman pas disitu lebih merasa terhubung sih karena sama-sama karena kan r&amp;d sendiri ibarat babat alas ya cukup baru belum dua tahun ya disitu lebih</p>	Gambaran hubungan positif
130	<p>ngerasain capek bareng terus stres bareng</p> <p>Er : kalau untuk rekan-rekan dari divisi lain?</p> <p>Ee 4 : rekan-rekan dari divisi lain lebih ke kami akab ngobrol dengan lain-lain tapi bukan yang mengalami jatuh bangun bareng karena kebetulan di divisi psikolog sendiri kan sendiri tidak ada partner jadi kalau misalnya sampai dee 4p banget aku curhat dee 4p talk ke mereka tidak sampai jadi lebih ke ngobrol-ngobrol biasa</p>	
140	<p>Er : dari hubungan tadi menurut kak fatima sendiri arti hubungan kerja yang sehat itu bagaimana?</p> <p>Ee 4 : hubungan kerja yang sehat itu tetap profesional tapi juga nyaman ada pengertian dan pemahaman disitu karena kadang ada di tempat lain sulit untuk memahami keadaan, situasi, dan kondisi kalau disini alhamdulillah cukup fleksibel dan memang lebih</p>	
150	<p>kekeluargaan jadi kita bisa bahkan sama atasan pun bisa ngobrol dengan cukup santai bisa</p>	

160	<p>bercanda bareng yang mungkin di tempat lain susah ditemukan</p> <p>Er : pernah ngerasa dapat dukungan dari rekan-rekan antar divisi ataupun di divisi kak fatima sendiri</p> <p>Ee 4 : pastinya pernah tadi yang kita ucapkan di r&amp;d kita saling support untuk di divisi lain tetap ada ketika misalnya ada repot atau segala macam mereka saling membantu menawarkan bantuan ketika ada fase-fase yang saya salah cukup tinggi itu disini cukup terbuka misalnya di hr-nya hr-nya itu siap untuk menerima keluh kesah kita siap mendengarkan terkait dengan solusi solusi itu tidak selalu cocok untuk masing-masing orang tapi beliau juga sudah mencoba untuk memberikan solusi tapi kalau menurutku yang terpenting didengar kalau solusi itu kita sudah tahu sebenarnya</p>	
170	<p>solusi apa tapi betul didengar saja</p> <p>Er : caranya kak fatima membangun kepercayaan dengan rekan-rekan kerja disini kalau membangun kepercayaan</p> <p>Ee 4 : lihat situasi dan karakter dari mereka mereka bisa dipercaya atau tidak apa yang bisa disampaikan dan apa yang tidak perlu disampaikan kan kita punya bounderis jadi percaya untuk hal-hal tertentu sudah terkonsep sudah melihat orangnya seperti apa</p>	
180	<p>Er : kalau dari didengar cerita kak fatima tadi kira-kira pernah tidak ngalamin konflik antara rekan-rekan kerja</p> <p>Ee 4 : alhamdulillah kalau sampai konflik tidak pernah jadi jangan sampai ya</p> <p>Er : ini mungkin tidak tapi jangan sampai jika terjadi caranya kak fatima sendiri bagaimana kalau hal itu terjadi</p>	
190	<p>Ee 4 : oke mungkin kalau misalnya di tempat kerja akan lebih ke minta bantuan untuk yang penanggung jawab seperti hr yang menguruskan karyawan kan kalau aku mencoba untuk menyelesaikan sendiri belum tentu konflik itu bisa selesai jadi makin besar karena lingkupnya kerja kalau lingkupnya di luar kita bisa mengambil keputusan sendiri tidak mengganggu kehidupan kita tapi kalau di lingkup kerja semakin besar khawatirnya nanti</p>	

200	<p>jadinya mengganggu proses profesionalitas kerja dan lain-lain kayaknya cara yang paling mungkin yang ngomong ke hr untuk menjelaskan ada konflik seperti ini</p> <p>Er : terus selama disini kak fatima merasa dibebaskan dalam mengekspresikan pendapat atau ide disini mungkin bisa diberi contoh</p> <p>Ee 4 : cukup bebas sih menurutku pribadi ketika punya ide dan lain-lain didengarkan meskipun tidak semua diterima misalkan aku dengan pengetahuanku yang mungkin tidak seberapa terus beliau-beliau juga dengan pengetahuannya yang mungkin ada hal-hal yang aku lebih tahu atau beliau lebih tahu jadi lebih kediskusi itu sering terjadi misalnya untuk tes ini nentuin alat tes karena kebetulan yang diatasanku meskipun basic psikologi tapi tidak terlalu banyak mendalami klinis jadi beberapa alat klinis itu bisa aku memberikan informasi dan lain-lain perlu diadain ini terus ketika ada kegiatan mending kegiatannya seperti ini saja</p>	
210	<p>Er : gimana sih reaksinya kak fatima saat mengambil keputusan penting pernah tidak sih mengambil keputusan tanpa campur tangan dari rekan-rekan di sini atau atasan disini</p> <p>Ee 4 : pernah dan memang ketika di beberapa momen dituntut untuk itu karena disini juga rekan-rekan terutama yang atasan berusaha untuk membuat subordinatnya atau bawahannya untuk bisa mengambil keputusan sendiri untuk memunculkan leadership apalagi waktu pas jadi section head</p>	Gambaran otonomi dari informan
220	<p>Er : selama bekerja disini kak fatima merasa bisa jadi diri sendiri atau tidak?</p> <p>Ee 4 : bisa, cukup lepas sih aku untuk jadi diriku sendiri tidak yang harus pura-pura</p> <p>Er : jadi selama disini kak fatima merasa bisa menentukan arah kerja sendiri atau lebih banyak mengikuti arahan</p> <p>Ee 4 : 50-50 sih ada momen aku harus mengikuti arahan ada momen aku harus menentukan arah kerja sendiri jadi tidak semuanya aku menentukan atau tidak semuanya berdasarkan arahan tapi kombinasi sih</p>	
230		
240		

250	<p>Er : terus pernah tidak sih merasa tekanan sosial atau opini orang lain terkait pekerjaan kak fatima ini?</p> <p>Ee 4 : tidak sih jangan sampai karena dari sosial menganggap pekerjaan ini masih aman-aman saja pekerjaan yang positif</p>	
260	<p>Ee 4 : dari orang luar, dari pribadi tidak ada juga? Tidak ada sih terkait dengan pekerjaan mungkin sedikitnya lebih ke di perusahaan pio cuma sekedar itu tapi bukan yang negatif atau gimana</p> <p>Er : dalam situasi tekanan dari pimpinan atau tim gimana sih caranya kak fatima itu menjaga integritas pribadi kak fatima?</p> <p>Ee 4 ; kan pasti stres ya terus harus ke keluarga di rumah saya mau ke orang rumah supaya lega akhirnya ketika sampai di kantor pun bisa melinetral</p>	Hubungan Positif
270	<p>Er : reaksinya orang rumah gimana? Sudah terbiasa atau ada tanggapan lain dari keluarga?</p> <p>Ee 4 : tergantung sih aku lebih sering cerita ke suaminya karena aku sekarang tinggal dia berdua sama suaminya ada momen-momen dia masih support emosional ada momen-momen dia ngebenerin aku ada momen-momen dia menyalahkan aku gak selalu kamu tuh bener cowok kan lebih pakai logika ya jadi ketika misalnya aku salah atau aku melakukan kesalahan aku merasa tertekan dia bisa ngasih emosional support dulu terus ketika udah tenang baru dikasih masukan ini tuh sesuatu yang biasa di dunia kerja emang kayak gini</p>	
280	<p>Er : sejauh ini kak fatima tuh ngerasa mampu mengolah pekerjaan sehari-hari dari kehidupan pribadi sama pekerjaan itu bisa balance atau?</p> <p>Ee 4 : di akhir-akhir ini berapa bulan terakhir sudah bisa balance tapi ketika aku di double job itu aku tidak bisa balance sama sekali</p> <p>Er : caranya biar seimbang menurut kak fatima tuh gimana?</p> <p>Ee 4 : untuk kedepannya aku tahu kapasitasku sampai dimana ketika itu melebihi kapasitas aku akan mencoba tapi kalau over</p>	Penguasaan lingkungan

290	aku akan mundur karena aku tidak bisa memilih salah satu kalau misalnya enerjiku terlalu habis di rumah aku tidak bisa kerja fokus kalau enerjiku terlalu habis di pekerjaan aku tidak bisa mengurus rumah jadi aku harus tahu kapasitasku ketika aku menerima pekerjaan oke, misalnya lembur tapi lemburnya itu seberapa sering kalau benar-benar terusan terus di kantor sudah full dan capek aku tidak mau	
300	Er : gimana kak fatima menyesuaikan diri dengan dinamika atau perubahan di kantor? Ee 4 : banyak tanya ya kalau misalnya di pekerjaan lebih ke adaptasinya tidak susah karena teman-temannya supportif terus ada perubahan mungkin kebijakan atau peraturan biasanya diumumkan dengan jelas karena kebetulan hr sangat rinci jadi apa-apanya jelas poinnya jadi tidak sekaget itu	
310	Er : terus ketika kak fatima menghadapi tantangan atau beban kerja yang tinggi strategi yang digunakan kak fatima biasanya apa? Ee 4 : lebih ke menghabiskan waktu lebih setelah diatur dipikirkan prioritasnya mana yang bisa dipersiapkan dulu terus kalau emang deadline sama waktu kerjanya tidak cukup akhirnya mengambil waktu di rumah	
320	Er : yang membantu buat kak fatima yang merasa nyaman dalam pekerjaan itu Ee 4 : kalau di sini lebih ke keluarganya maksudnya tidak yang sekaku atau setegang Er : menurut kak fatima sendiri selama bekerja di sini lebih merasa lingkungan kerja mendukung atau justru membatasi kemampuan kak fatima Ee 4 : lingkungan kerjanya itu sebenarnya membukung untuk mengeksplorasi karena di sini aku juga beberapa kali dikasih kesempatan dan diikutkan pelatihan bahkan sampai	
330	pelatihan ke jakarta pun dibiayain untuk ikut jadi aku banyak sekali menambah pengetahuan yang aku dapat di sini dari pelatihan ke jakarta terus pelatihan online yang memang difasilitasi oleh kantor tapi di lain sisi juga ada keterbatasan yang aku rasakan karena kebetulan kerjanya dari senin sampai sabtu	

340	<p>banyak sekali webinar atau seminar klinis yang diadakan di hari sabtu jadi aku tidak ada kesempatan untuk bisa ngambil seminar-seminar itu kalau aku memaksakan untuk ngambil di hari minggu aku benar-benar tidak punya libur jadi lebih ke situ tapi overall aku banyak berkembang di sini meskipun ranahnya kebanyakan di pio</p>	
350	<p>Er : dari cerita kak fatima tadi dimana srnya itu kelihatannya pendengar banget karena apa yang dikeluarkan staff-staffnya pasti langsung bisa didiskusikan juga seberapa nyaman kak fatima dengan sistem kerja di sini atau aturan atau dinamika tim yang ada saat ini</p>	
360	<p>Ee 4 : kalau nyamannya bisa dikatakan nyaman karena di sini juga ya sportif terus cukup fleksibel dengan segala aturannya terus kekeluargaan juga jadi tidak merasa aku berangkat kerja dengan aku malas mau ketemu orang tidak ada momen</p>	
370	<p>Er : kira-kira jika kak fatima diberikan kesempatan perubahan apa sih yang ingin kak fatima lakukan di lingkungan kerja ini</p>	
380	<p>Ee 4 : apa ya perubahan apa ya aku enggak enggak tahu sih perubahan bagaimana cuman aku pengen memang karena basicnya aku di klinis lebih terkait dengan aturan atau pendaftaran biro ini menjadi pasien cuman itu tidak sesuatu yang bisa aku putuskan sendiri karena kalau misalnya di klinis ketika mau mendaftarkan skp tapi untuk skp di satu sehat tempat pekerjaanya harus terdaftar di satu sehat ini kan kebijakannya mulai dari tahun 2024 sebelumnya aku sudah sempat mendaftarkan ketika belum bergabung dengan satu sehat untuk biro ini dan aku sudah mendapatkan surat izin praktek skp tapi ketika ada perpindahan terkait dengan kebijakan akhirnya sippk aku tidak berlaku karena tempat pekerjaanya tidak termasuk di daftar apa ya istilahnya itu pokoknya yang terlis di satu sehat</p>	

390	<p>kayak yaudah nanti dibicarakan lagi terus sempat juga menyinggung ke hrnya karena kan berkaitan dengan hr kan kayaknya bisa didaftarkan karena biro ini juga terdaftar sebagai layanan sehatan cuma memang tidak terdaftar di satu sehat dan lain lain belum ada tindak lanjut lebih terkait itu mungkin kalau memang dikasih kesempatan dan dibolehkan karena kan keputusan itu kembali lagi bukan cuma ke hr tapi ke ownernya juga mungkin akan mengurus itu sih</p>
400	<p>Er : jadi kan dari usulan kak fatima ini tidak langsung ada pergerakan itu responnya kak fatima gimana?</p> <p>Ee 4 : lebih memahami sih karena kan akhir-akhir ini di kantor headache banget dengan apa yang diurus kamu juga berapa hektik dan kan mengurus kayak gitu harus tembaga pemerintahan</p>
410	<p>Er : oke, mungkin selanjutnya peran pekerjaan ini di dalam kehidupan H bagaimana?</p> <p>Ee 4 : peran... mengisi waktu luang. Kan gak mungkin mengisi waktu luang aja. Karena sebenarnya waktu aku mencari kerja, kan aku mencari kerja itu ketika dulu aku tinggal di tempat sama mamah tua satu setengah tahun bersama mamah tua masa nikah. Itu emang aku lagi cari kerjaan untuk mengisi waktu luang karena aku bosan di rumah ngapain gitu kan. Akhirnya aku mau ikut, ya itu ikut berbagai cerita. Terus waktu itu di love yourself. Terus mengisi di calm. Itu emang aku menyibukkan diri dengan itu, tapi semuanya online. Dan waktu itu aku sempat juga melihat lowongan di smartselling doa sultan mam waktu itu kalau</p>
420	<p>gak salah nyari asesor. Cuman karena aku melihat lokasi yang terlalu jauh terus kata suami gak usah. Dan masih mencari, kebanyakan di rumah sakit sih yang aku cari, cuman kan lowongan rumah sakit itu terlalu sedikit. Akhirnya ketika aku sudah pindah rumah sendiri, muncul lah lowongan email lagi. Tapi mencarinya psikolog klinis, gak cuma asesor tapi psikolog officer, psikolog klinis atau pendidikan sebagai psikolog officer.</p>

430	<p>Yaudah lah aku mencoba. Yaudah lah gak apa jauh, aku dihantar jemput selama ini. Selama suamiku menghantar jemput, yaudah dicoba untuk mengisi waktu luang. Karena kalau di rumah yang dikerjakan online-online itu cukup bikin bosan, seperti monotone, cuma online. Dan agak sedikit aku membayangkannya lama-kelamaan ketika rumah sama tempat kerja itu jadi satu bakal gak nyaman. Rumah kan tempat pulang, tapi kalau kerja terus di rumah jadi gak ada tempat pulang.</p>
440	<p>Er : berarti dari cerita kak fatima tadi kak fatima itu condongnya ke klinis ya? Ee 4 : iya. Er : tapi aku lihat di beberapa kesempatan kak fatima juga bantu di bidang pio itu. Gimana reaksinya kak fatima? Ee 4 : kalau sekarang udah terbiasa ya. Aku hari pertama masuk kan aku interview, terus di hari itu juga diterima. Terus kalau tanggal masuk aku lupa tanggal 15 atau 16 february</p>
450	<p>masuk. Nah di saat aku masuk itu gak ada pak wildan, gak ada mbak nengah. Beliau bertiga pelatihan. Dan di hari itu ada kias interview. Jadi aku bergantung pada teman-teman ras yang waktu itu ada hami, fadlan sama mulan. Mereka yang menjelaskan ini dan memberikan contoh laporan. Nah setelah itu aku dua hari atau tiga hari masuk, satu kantor itu pergi ke batu liburan. Aku diajak waktu itu, tapi karena aku baru dua hari masuk, aku kalau ikut jangkung banget. Jadi kak fatima itu dari tahun lalu ya? Dari 2023. Jangkung banget aku ikut.</p>
460	<p>Dari kantor, “udah ikut aja mbak, misalnya bisa ajak suami juga gak apa-apa.” Gak dulu deh. Aku juga baru dari malang, karena aku orang malang. Terus pas mereka liburan akhirnya aku diikut training waktu itu di semarang dua hari. Trainingnya itu berkaitan dengan penerusan laporan pio, interpretasi dan penerusan laporan pio. Aku bekerja di bidang pio, tapi aku dibekali, bukan yang dilepas.</p>
470	<p>Er : berarti dari biro ini cukup memperhatikan kinerja karyawan di sini. Menurut kak fatima itu gimana? Ee 4 : gak cuma yang di internal aja,</p>

	<p>termasuk yang asesor-asesor cukup diperhatikan. Berkaitan dengan kualitas kerjaan, asesor-asesor diberikan pelatihan yang mendukung kemampuan mereka untuk berkontribusi di sini.</p>	
480	<p>Er: : jadi yang bukan dari asesor officer juga diikutsertakan? Ee 4 : dari bulan puasa sampai kemarin sempat ada pelatihan-pelatihan rutin untuk asesor-asesor. Itu salah satu bentuknya. Sudah dilakukan beberapa kali.</p>	
490	<p>Er : kerjaan ini sesuai dengan passion kak fatima? Sesuai cita-cita kak fatima? Ee 4 : tidak 100% sesuai. Karena di sini jarang memegang klinis, aku lebih banyak memegang pendidikan dan bio. Er : ada gak sih momen seperti ngerasa pekerjaan ini buat kak fatima itu benar-benar berarti?</p>	
500	<p>Ee 4 : ada. Karena ketika aku tidak bekerja, dalam artian kerjanya yang real, bekerja, bosan. Terus jadi ngerasa hampa, mau ngapain sih, suaminya bekerja terus aku di rumah beres-beres rumah. Aku ini apa? Kayak kosong. Jadi ketika kerjaan aku merasa berarti.</p>	Gambaran tujuan hidup dari informan
510	<p>Tidak langsung kan orang berhenti menanyakan atau berhenti komentar, emang-emang sudah s2 sudah profesi kok tidak kerja, padahal kerja tapi di rumah. Kadang orang juga “di rumah aja”, padahal kita di rumah juga kerja sebenarnya. Er : pernah gak sih kak fatima ngerasa kehilangan arah dalam pekerjaan, terus kira-kira yang dilakukan apa? Ee 4 : kehilangan arah pernah.</p>	
520	<p>Er : kehilangan arah yang bagaimana kak? Ee 4 : lebih kayak aku sudah mentok banget dan lain-lain. Dan yang waktu itu aku lakukan lebih ke aku membuat realitasku sendiri dan mengambil langkah berkaitan sama itu. Er : terus juga melihat 5 tahun ke depan seperti apa sih kak fatima ingin peran kerja kak fatima berkembang? Ee 4 : aku berharapnya aku sudah bisa bekerja sendiri, amin. Jadi ada cita-cita juga pengen punya klinik sendiri sambil jadi asesor.</p>	

	<p>Di sini pun gak apa-apa, cuman 5 tahun ke depan harapannya aku sudah bisa bekerja sendiri, buka praktik sendiri. Dan harapannya juga punya anak dan lain-lain, bisa fokus ke anak.</p>	
530	<p>Er : apa saja sih kak fatima merasa berkembang sejak bekerja di biro ini?</p>	
	<p>Ee 4 : berkembang di karakter dan juga ilmu.</p>	
	<p>Er : ada gak sih tantangan besar yang kak fatima hadapi dan caranya menghadapinya?</p>	
	<p>Ee 4 : tantangan besar pasti ada.</p>	
540	<p>Kebanyakan tantangan yang aku alami selama satu tahun sekian bulan itu aku pindah-pindah divisi. Sebenarnya bukan pindah, lebih ke dobel. Lebih ke saat itu momennya capek banget. Kerjaan sebagai follow officer emang gak sebanyak waktu itu, pekerjaannya gak sebanyak sekarang dan gak sebanyak r&amp;d juga. Tapi kadang aku harus membelah waktu sebagai follow officer, kadang bantuin ras, kadang di r&amp;d. Agak susah mengatur waktu. Aku merasa tertekan, waktuku habis untuk kerjaan, misalnya bantu ras atau di follow officer, tapi kerjaan r&amp;d harus jalan, gak bisa berhenti, dan tetap ada target. Jadi aku sempat merasa kelelahan dan kewalahan di situ. Terus akhirnya ketika menjelaskan alasan pun tidak ada. Aku tidak bisa menjelaskan aku sibuk loh jadi aku gak bisa ngerjain ini. Jadi aku waktu</p>	
	<p>itu lebih memetakan semua pekerjaanku, jadi orang lain bisa memahami ini kendala muncul karena apa. Aku pun baru tahu kalau kak fatima itu section head-nya di r&amp;d setelah melihat proposal.</p>	
	<p>Er : terus sejauh mana kak fatima ngerasa menjadi pribadi yang lebih baik karena pekerjaan ini?</p>	
	<p>Ee 4 : cukup jauh sih. Idealisnya berkurang.</p>	
	<p>Aku lebih bisa mengatur waktu karena punya kegiatan. Hidupnya lebih teratur dibandingkan di rumah. Terus juga aku tetap otaknya kepace</p>	
	<p>setiap hari ada pekerjaan, jadi kayak gak penurunan kognitif. Karena ketika aku hanya bekerja online kan gak benar-benar full dari pagi sampai sore berpikir. Paling seminggu sekali dan mungkin cuma 2-3 jam, dan</p>	

Gambaran perumbuh an pribadi

570	<p>waktunya gak menentu. Jadi akhirnya hidupnya gak teratur, tapi berpikinya gak sekeras ketika bekerja. Itu jauh banget perubahan yang aku rasakan.</p>	
	<p>Er : pertanyaan-pertanyaan dari aku Mungkin aku bisa minta fee 4dback Selama aku disini Aku Itu bagaimana Kak Fatima? Harus jujur Harus jujur, tidak apa-apa</p>	Penutup
580	<p>Ee 4 : Kalau misalnya selama disini Karena aku jarang berinteraksi sama kamu juga Karena aku mengingat Kamu sebenarnya sat set pekerjaannya Mengerjakan semuanya Mengerjakan semuanya sat set Cukup bisa diandalkan Cuma memang ada yang perlu diperbaiki</p>	
590	<p>Er : Kira-kira apa yang perlu diperbaiki? Ee 4 : Menurut kamu apa? Er : Sikapku? Gestur Gestur itu emang bagaimana Kak? Ee 4 : Kalau misalnya untuk di Karena disini basenya PIO Kan butuhnya Lebih ke Kamu pernah lihat hammi ngetes nggak?</p>	
600	<p>Er : Ya Jadi aku kurang tegas mungkin Ee 4 : Ya bisa Dibilang gitu Ya kan pas interview kamu Ya ya ya Karena misalnya kalau dari pekerjaan Dari teman-teman dan lain-lain kan responnya positif Terus begitu aku melihat kamu gantiin Di sini atau ketika ada apa-apa Kamu kan gercep sebenarnya Memang gesturnya tidak memperlihatkan Tapi kalau kamu bisa gercep itu Er : Oke oke Terima kasih Setelah masukannya Kak Semoga aku juga bisa perbaiki lagi Ee 4 : Amin Maaf ya kalau menyakitkan Er : Nggak sama sekali Aku juga terima kasih ya Kak udah mau jadi responder</p>	

#### Identitas Informan IV

**Nama** : N

**Jenis Kelamin** : Perempuan

**Usia** : 25 Tahun

**Keterangan** : Er = Interviewer

Ee4 = Interviewee 4

	Verbatim	Main Tema
1	Er: selamat pagi kak isti, eh kak isna hehe... Disini aku mau minta bantuan sama kak isna buat jadi responden dan aku sebagai bahan penelitian selama manding disini disini aku ambil tema yaitu kesejahteraan psikologis pada karyawan disini aku mau tanya-tanya terkait kesejahteraan sama kak isna sebelum masuk topik-topik yang aku mau bicarain boleh diceritain gak udah berapa lama kerjanya terus menurut kak isna pekerjaan saat ini bagaimana?	Pembuka
10	Ee 4: jadi aku disini udah kurang lebih 2 tahun dari tahun 2023 masuk sebagai freelance terus akhirnya lanjut untuk di posisi sekarang itu kurang lebih 1 tahun jadi sebelumnya bukan di posisi r&d sebelumnya di beberapa divisi karena memang terkait dengan development sdm	
20	Er: jadi untuk masuk r&d baru 1 tahun terakhir ini dan itu tetap seterusnya atau nanti juga akan ada perubahan?	
30	Ee 4: untuk saat ini nanti akan tetap di r&d sebenarnya dulu di awal itu juga sempat sempat ada momen dimana lagi di divisi ras kemudian diperbandungkan di harga kemudian akhirnya diambil ngurik di harga tapi ketika harga baru berjalan 1 bulan terus ada restrukturasi organisasi akhirnya divisi r&d baru jadi cuma ketika baru dibuat itu aku masih di ras posisinya jadi masih di ras kemudian diperbantukan di harga tadi terus di r&d ada tim lagi cuma untuk timnya itu akhirnya karena mungkin sebenarnya berjalan r&d nya cuman memang karena masih baru jadi memang semua belajar hal baru apalagi basic yang semua adalah dari psikologi jadi memang bukan basic yang ke teknologi tapi lebih ke konseptual konten psikologi cuman memang akhirnya karena beberapa tim akhirnya harus resign dari kantor akhirnya aku diminta untuk masuk ke r&d tapi sampai dari yang tadi yang	
40		

50	<p>nemenin akhirnya jadi berdua saat ini sendiri untuk ke depannya sampai saat ini sih masih di r&amp;d tapi selebihnya pengembangannya seperti apa itu belum ada sih untuk pembicaraan sama-sama terus sebelumnya sebelum bekerja disini udah punya pengalaman pekerjaan kan? Sebelum disini aku sempat kerja di kalau sebelum lulus itu aku sempat di f&amp;b tapi ya cuman sebagai karyawan aja kalau di kantoran, di office itu dulu sempat di outsourcing pt vats namanya terus dia itu dulu proyeknya shopee jadi sempat jadi admin chat di shopee tapi karena memang dia programnya itu bukan tetanya 1 tahun jadi berapa bulan nanti perpanjangan 3 bulan lebih dikit lah tapi memutuskan untuk melepaskan diri karena kurang begitu cocok dengan kondisi perubahan yang cukup signifikan saat itu jadi memang</p>	
60	<p>ada banyak perubahan di satu waktu terus kebetulan dapet leader yang kurang bisa aku rasanya kurang bisa bawa aku untuk berkembang disitu jadi udah terbawa gak enak juga lebih kayak emosional juga jadinya ditinggalin terus habis itu gak kerja selama 3 bulan terus masuk ke sini sebagai freelance freelance itu 10 bulan.</p>	
70	<p>Er: jadi awalnya habis freelance magang ya?</p>	
80	<p>Ee 4: jadi pas lagi freelance freelance itu sebenarnya kalau ada kontraknya kontraknya 1 tahun terus freelance itu aku masuk di awal tahun langsung proyek jadi memang pada saat itu hiring freelancer cukup besar karena memang sudah difokuskan untuk ke proyek-proyek waktu itu ada proyek besar di 2 kota jadi memang butuh tim yang banyak terus akhirnya masuk nah ketika proses kebetulan prosesnya itu sama tim dari manajemen, manajemennya operasional jadi mungkin melihat langsung akhirnya diminta untuk coba magang dulu sama kurang lebih 3 bulan waktu itu akhirnya selesai magang terus diminta untuk melanjutkan waktu itu pertama kali masuk itu sebagai posisinya korporasi hatari jadi langsung dibawah ke direktur operasional tugasnya itu lebih ke apa ya terkait dengan</p>	

90	<p>klien sih jadi memang ada apa namanya kebutuhan klien kemudian korporasi hatari ini yang tugasnya untuk mememanajemennya</p>
	<p>Er: terus dengan perubahan job desk kerja dari kerja sebelumnya sampai pekerjaan yang saat ini menemukan perbedaan yang signifikan</p>
	<p>Ee 4: mmm lumayan sih kalau misalnya kita bicaranya dari awal kerja atau disini aja?</p>
	<p>Er: boleh sebelum ini sama disini</p>
100	<p>Ee 4: kalau misalnya pengalaman yang dulu diakui sebelum disini itu karena memang cuman sebentar ya dan konteksnya adalah sebenarnya nemuin customer cuman gak secara langsung dengan saat itu memang beda banget karena kan kalau disini ya kita ketemu memang bukan customer secara kalau rekrutmen gitu kan bukan customer yang mereka butuh kita untuk komunikasi sebagainya beda dengan counseling lebih ke misalnya ketika ketemu klien memang beda banget apalagi kalau udah ketemu klien dulu pertama kali aku masukin itu hal yang pertama kali aku dapatkan dan aku belum punya persyawaan apa-apa itu adalah gathering perusahaan jadi ada perusahaan klein melakukan gathering untuk vendor-vendor psikologi gitu terus ketemu sama vendor-vendor lain nah disitu lumayan challenging ya karena kayak belum tau apa-apa tapi udah diminta ikutan dan sebagainya dan itu posisinya waktu itu masih mantan jadi bener-bener yang kayak belum tau apa-apa diajak ngobrol oh ini dia punya ini oh gak tau lagi karena waktu freelance dulu ada di tingkat yang freelance juga terus dia yang nge-share lah terus akhirnya aku coba masukin itu karena kalau ternyata disini isinya juga orang-orang kampus gitu kan belum pelajari terlalu dalam terkait dengan biro yang seperti apa Bergeraknya dimana aku merasanya gak ada modulnya gitu jadi pas pertama kali ikut gathering tuh gak tau apa deh terus ketemu orang-orang besar yang cukup dengan pengalamannya sangat banyak gitu kan oh ternyata cara kerjanya sangat berbeda mungkin dulu kita di belakang layar kita ngadepin</p>
110	
120	
130	

140	<p>customer kalau dulu kan di admin ya customer marah-marah kan kita gak boleh balik marah ya kita mendem aja tapi kita ngetipnya harus makasih makasih ya bukan kayak langsung tetokan tapi kalau sekarang akhirnya perubahannya ya langsung tetokan apalagi waktu pertama kali di jabatan awal itu karena dibawahnya director of professional langsung jadinya cukup banyak dikasih tantangan untuk ketemu client untuk ketemu siapa-siapa bahkan jadi pic pun juga disitu pertama kali kamu pic proyek ini ya padahal gak ada modulnya jadi gimana dulu seperti apa adaptasinya seperti apa itu beda banget sih tapi karena mungkin aku disini itu pengalaman divisinya kurang finance aja sih jadi beberapa</p>	
150	<p>divisi yang di biro ini semuanya aku sudah pernah waktu itu setiap divisi sendiri beda-beda kalau dulu mungkin aku di corporate secretary terus kemudian di ras, ras itu yang melakukan program-programnya dulu aku ngerasanya mungkin kurang bisa memberikan banyak kontribusi di ras karena mungkin aku gak luasa dengan apa namanya gercepnya ngetest gercepnya mengurus progres a, progres b</p>	
160	<p>karena memang kayaknya aku anaknya semangat di lapangan jadi ketika itu proses di lapangan aku bisa meskipun ya tetap dengan ceripa ya maksudnya pikirnya apa tapi lebih bisa keluar jadi ketika kemarin sempat di ras itu oh kayaknya belum optimal untuk bisa ngasih sinergi ke teman-teman waktu di hrge waktu itu kebetulan diminta untuk diperbantukan karena membantu anggota tim yang lain cukup bisa mengikuti, cuman memang karena konseptual dari beberapa</p>	
170	<p>proyek yang sedang digarap itu sepertinya belum bisa dilakukan di perusahaan jadinya ya beberapa yang sudah kita upayakan atau kita godok itu akhirnya masih tersimpan dulu jadi belum ada output yang jadi, jadi memang ya rasanya juga oh ya bisa mengerjakan tapi belum ada sesuatu yang bisa dinilai dari hasilnya kalau di r&amp;d itu cukup mengandung ya karena ini hal baru di perusahaan dulu itu ketika aku masuk sebenarnya ada rekan satu</p>	

180	<p>tim yang dia mungkin posisinya lebih menjadi otaknya maksudnya yang mengkonseptkan beberapa hal di proyek r&amp;d mau seperti apa aku disitu posisinya sebagai oh ketika dilakukan apa, kita cek kesalahannya apa, jadi memang bukan main sharesnya jadi ketika itu dan kolaborasinya sebenarnya lumayan bisa bisa berjalan karena memang aku bukan tipe orang yang ritme kerjanya cepat jadi detailnya dalam arti bukan merasa bahwa detail harus</p>
190	<p>ini, harus ini, enggak, tapi ketika mengerjakan sesuatu dengan aku orang yang detail dan pemikir sehingga itu butuh waktuan nah ketika kemarin ada rekan kerja ya bisa mengerjakannya sesuai dengan waktu yang kita tanggalkan, karena mungkin dia sudah sisi pemikirnya aku tinggal isilahnya merapikan apa yang dia kerjakan tapi kalau saat ini karena sebelum akhirnya sendiri, sempat dengan detailnya sendiri pun kolaborasinya cukup jadi</p>
200	<p>intens sekali setiap harinya, karena harus tetakan segala macam harus merupakan banyak hal dan itu bisa berjalan sebenarnya, cuman memang perasaan yang dirasakan adalah karena hal yang baru kita harus belajar baru juga meskipun memang kita harus merelatkan dengan kondisi apa di bidang kita psikologi, tapi memang ada beberapa hal yang mungkin enggak bisa kita handle memang kita akhirnya perlu banyak komunikasi dengan</p>
210	<p>eksternal, seperti itu itu juga cukup challenging, karena kan eksternal sendiri bukan dari sisi psikologi, tapi sisi dari pengembang dan pengembang ini ketika punya kita punya konsep a, mereka harus diberikan untuk itu sudah konten atau sudah fix, sedangkan dari sisi psikologi itu mungkin kalau pengembang memang kita inginnya berkembang itu masih secara dinamis, jadi ketika kita dinamis ketemu dengan hal yang</p>
220	<p>harusnya statis, itu memang penerokaan pada akhirnya, mungkin karena kita enggak punya kuasa di kita enggak punya cukup pola untuk handling di bagian, itu kan mau tidak mau mengikuti pengembang tapi juga tetap mengedepankan apa yang diinginkan sama</p>

230	<p>perusahaan itu yang susah dan beda banget sama teman-teman di misi yang terkandung, rata-rata penghargaannya, apa yang sudah dilalui, ada tes ini oke dulu pernah tes ini oke ada tes ini, rangkaianannya psikotest, interview dan sebagainya r&amp;d itu enggak, dan bahkan enggak bisa di tenggat waktu jadi mungkin kita udah oke tenggat waktu untuk mempersiapkan r, tapi ketika penghargaannya kita enggak bisa minta pengembang untuk menghargai beberapa hari ada proses apanya jadi memang ya sangat challenging apalagi terlebih sekarang sendirian jadi kemudian sendirian dengan ekspektasi yang masih sama</p>
240	<p>tingginya ketika dengan tim r&amp;d yang masih utuh pada saat itu,</p>
	<p>Er: jadi lumayan berbeda banget dari awal masuk gitu terus setelah obrolan tadi dimana kak isna itu suka kerja lapangan sebenarnya, terus tiba-tiba di r&amp;d cuma ibarat kata cuma mantangin laptop terus, nah itu menurut kak isti gimana? Eh kak isna gimana?</p>
250	<p>Ee 4: lumayan apa ya, lumayan jadi ya sebenarnya karena mungkin aku tipe yang pemikir jadi aku merasa bebannya jadi lebih berat sih, karena mungkin di lapangan itu kita capek fisik, meskipun mikir kita ada capek fisiknya, dalam arti yang kayak oh harus ngelakuin ini dan kalau di lapangan itu berarti kan waktunya saat itu juga maksudnya untuk sampai hasil yang kita inginkan, kita harus selesai dulu nih proses di lapangannya kalau sekarang itu ya, prosesnya ya bener-bener cuma di laptop aja, terus apa ya perasaan</p>
260	<p>berpikirnya itu kadang gak bisa sendirian diskusi pun juga kadang gak langsung dapet jawabannya apa apalagi mungkin kaitannya dengan pengembangan awal psikologi dimana itu masih perlu apa ya banyak referensi, banyak juga pendapat-pendapat lain persepsi-persepsi lain yang mengaitkan dengan apa sih alat tes yang mau dikembangkan alat tes fisik-fisiknya seperti apa cukup berat juga apalagi ketika, oke mungkin diskusinya dari sisi</p>
270	<p>psikologi sudah nih, sudah sama teman-teman sama teman-teman yang lain oke ini seperti ini,</p>

280	oke deal ketika nanti dimasuk ke pengembang itu akan harus deliver lagi dengan bahasa yang lebih mudah dipahami sama mereka, mereka pun juga memberi feedback berusaha sebisa mungkin dengan bahasa yang kita dapat pahami meskipun kita gak tahu caranya seperti apa, dan memang challengingnya ketika kita memang tidak membangun itu sendiri, maksudnya kita bukan sebagai developernya ya, itu kan apa ya, hal yang cukup riskan ya, apalagi alat tes dan sebagainya, jadi memang komunikasinya itu memang menjadi kunci, meskipun memang saat ini juga hal yang paling berat adalah itu, karena r&d sendiri sekarang jatuhnya jadi sebagai jembatan antara apa yang diminta perusahaan sama apa yang harus dikembangkan oleh si it gitu kan, jadi kadang-kadang itu bingung gitu kita paham di posisi it itu harusnya gimana, kita paham cara nge-share-nya gimana, misalnya kita nanti minta dapet setahun tengah, itu akan merombak lagi seperti apa, paham, tapi di posisi ini juga, ketika ada updating sesuatu, ada permintaan sesuatu, kan mau tidak mau harus shooting atau segala macam jadi memang lumayan diambang r&d itu setahun tengah, jadi pressure-nya lebih berat sih pasti daripada di lapangan	
290		
300	Er: oke, nah dari cerita-cerita kak isna tadi gimana sih kak isna itu menggambarkan diri kak isna baik secara pribadi maupun profesional	Penerimaan Diri
310	Ee 4: menggambarkan diri ya, sebenarnya kalau melihat apa yang menjadi kelebihan dan kekurangan cukup sulit sih, aku nggak tahu apakah manusia lain juga begitu, kadang-kadang kita lebih banyak melihat kekurangan daripada kelebihan apalagi mungkin justru kita tahu, oh kita punya value ini dari orang lain mungkin kalau melihat apa yang dilihat orang kemudian aku bisa memvalidasi adalah aku tuh tipe yang sebenarnya lumayan sistematis meskipun nggak terlalu kaku dengan aturan tapi aku tuh lumayan pencatat dengan berarti, apapun yang mau dilakukan, oh kita catat	

320	<p>meskipun memang sebenarnya dalam segi dokumentasinya itu masih kurang misalnya nyatet nih oh ini seperti apa ini seperti apa tapi aku belum sampai di mengatur mementing urutannya, strukturnya sempurna, jadi kayak oh sekalian ini, sekalian ini, ini tuh jadi lebih juga kayak oh aku mesti ingat dulu jadi keadaan tuh masih dibikin belum tercapakan untuk menjadi mind mapping jadi sebenarnya detailnya oke karena aku tipe yang memang</p>
330	<p>mengingat dengan catatan, meskipun ya itu, balik lagi, keadaan tuh oh siapa dulu aja tidak selalu di memorize langsung seperti itu sebenarnya mungkin ini menjadi kekurangan karena aku tipe pemikiran banget jadi ada beberapa hal yang sebenarnya kalau kita udah tahu itu nggak bisa, yaudah tapi kadang tuh menjadi beban kita harus mengira ini, oh kita harus ini meskipun ya ada momen dimana memang nggak bisa tapi nggak mungkin nggak</p>
340	<p>kepikiran itu juga aku nggak tahu, ini aku masih memandangnya sebagai orang positif meskipun ini lumayan yang mencoba untuk meng-filter lagi adalah aku selalu memikirkan orang lain dulu sebelum aku jadi kayak oh ini gini, ini gini, meskipun aku tetap punya egoisme gitu ya ternyata saya kadang nggak tahu sama apa yang aku lakukan untuk orang lain itu aku tidak menghadapkan diriku dan berdasarkan itu baru nanti setelah setelah jauh-jauh waktu ternyata aku semakin aku bisa</p>
350	<p>ngasih ke orang tapi ternyata aku sendiri kepulauan jadi kayak oh baru beberapa waktu tersadarkan disadarkan juga dari teman-teman dekat aku dikenal cukup ramai vokal dalam arti karena aku merasa ketika memang aku butuh dengan hubunganku sendiri seperti apa entah nanti kebutuhannya saat ini atau mungkin lain sebagainya karena aku rasa kita entah yang dimaksud itu bisa dimaksud sinergi atau</p>
360	<p>enggak tapi memang yang namanya menjalin hubungan apalagi komunikasi itu meskipun aku bukan tipe orang yang mudah menjalin komunikasi yang intens mungkin terlalu hebat atau apa tapi ketika aku bisa memberikan perhatian dan aku merasa bahwa aku baik dari</p>

370	itu aku bisa lakukan, meskipun mungkin akhir-akhir ini sedang berpikir sebenarnya ini aku memberikan kebutuhanku atau aku highest people pleasure akhir-akhir ini menjemput lagi untuk bentar lagi hubungan yang aku memang benar-benar lakukan karena aku putus dan aku mungkin apa ya, tulus untuk ngasih, malah juga yang sekiranya ternyata aku cuma, ya kebutuhan apa sih formalitas aja untuk itu, akhirnya jadinya people pleasure dan sebagainya gitu sih, sama katanya aku dibilang adaptif mungkin dilihatnya karena waktu itu aku pernah bertanya, kenapa sih kok aku dipindah di beberapa divisi dan pada saat itu memang pertanyaan yang paling cukup sering	
380	aku tanyakan adalah, kenapa akhirnya di wcr ini dan ketika aku sendiri dan ini kenapa masih diberatkan untuk aku bisa di situ gitu kan yaitu dibilangnya cukup adaptif kemudian ya bisa mengikuti padahal aku merasa tidak punya kompetensi itu, aku bukan tipe yang soalnya bukan tipe yang suka belajar hal baru kalau sebagai preventif, maksudnya kan kalau kita lihat, ini research and development kalau mungkin secara logika orang, kamu berarti mencari sesuatu hal baru akhirnya sudah itu memberikan sesuatu aku itu baru meneliti ketika ada kendaraan ketika ada sesuatu yang muncul jadi bukan dari aku pikir gini, gini, gini, kenapa karena ini bukan berantak dari yang awal aku kan, karena kan memang aku diposisikan, diposisikan gitu, nah kenapa aku akhirnya mau karena kondisinya adalah mau tidak mau untuk bisa melengkapi itu dan kita tidak tahu ya, kok tiba-tiba jadi sendirian, kita juga tidak merencanakan itu jadinya dan saat ini ya, mau tidak mau tidak bisa kemana-mana, harus disitu tapi memang apa yang bisa dilihat dari aku untuk bisa kompatibel di r&d salah satu hal yang cukup digalakan adalah ketika aku bisa lebih adaptif daripada rakan-rakan yang lainnya seperti itu gimana omong-omong di r&d nya waktu tadi ya, take time dan sebagainya	Pertumbuhan Pribadi
390	Er: memang aku kira kak isna itu orangnya suka hal baru ternyata	
400		
410		

<p>420</p> <p>430</p> <p>440</p> <p>450</p>	<p>Ee 4: harus ada pancingan mungkin karena memang motivasinya tidak jadi diri sendiri jadi ya karena memang sudah disediakan pekerjaan jadi ya belum bisa aku mau cari mungkin terus</p> <p>Er: kira-kira apa sih apakah ada aspek diri kak isna yang sulit diterima? Terus kira-kira cara menghadapinya kira-kira kak isna gimana?</p> <p>Ee 4: hmm.. Kalau sulit diterima apa ya? Mungkin tadi ya aku bukan tipe yang suka belajar gitu ya jadi mungkin terbatas dalam hal itu ketika aku harus melakukan sesuatu, aku harus belajar dulu dan waktunya nggak bisa lama jadi dalam waktu singkat aku mau nggak mau harus bisa itu misalnya jadinya ya sebatasnya misalnya aku nggak bisa fitur website di fitur ini terus karena aku harus tau, harus ngecek jadinya baru belajar saat itu ya belajarnya sebatasnya aja jadi nggak kompleks sampe mendalam gitu mungkin itu sih yang aku sesal aspek yang aku rasa aku masih kurang dan mungkin salah satu ini masih belum apa ya mungkin ada keresahan, tapi masih belum yang kayak oke aku harus belajar, aku harus ini, aku harus ini karena kali lagi tadi belum menemukan motivasi bahwa aku sudah kawin dengan pekerjaanku sekarang aku sudah ini karena memang masih di titik di proses perusahaan menjalankan diri dengan pekerjaan itu mungkin dorongannya belum begitu kuat untuk bisa belajar mungkin kalau beda dengan belajar misalnya aku pengen bisa belajar saat aku belajar itu aku masih bisa tapi ketika di proses pekerjaan sekarang rasa itu masih kayak sepertinya bukan anakku, jadi aku belum terlalu belajar itu nanti kalau sudah butuh, sudah mepet dan baru belajar meskipun itu tadi jadinya terbatas jadinya informasi yang dibutuhkan itu tidak bisa secara kompleks cukup bisa memberikan gambaran lagi untuk pekerjaan-pekerjaan yang dilakuin.</p> <p>Er: terus tapi kak isna merasa ada rasa bangga tidak sama yang sudah dijalani sejauh ini?</p> <p>Ee 4: kalau bangga kayaknya kalau ditanyakan itu harusnya bangga, karena karena</p>
---	--

460	<p>aku sempat merasa cukup khawatir ketika dipindah ke beberapa dikasih tadi terus nanti misalnya ketika aku mau punya karir yang lebih di luar sana perusahaan lain akan melihat aku seperti apa mungkin kalau lihat sekarang kok ini orang pindah-pindah terus nih tidak bertah atau bagaimana karena bagaimana cara meyakinkannya karena kalau mungkin kita dengan perusahaan baru beliau mungkin tidak bisa melihat aku secara langsung oh dokter berhenti beliau tetap harus melihat orang seperti apa apalagi juga aku tipe yang percaya bahwa orang itu akan melihat kita dari soft skill</p>	
470	<p>sebenarnya bagaimana kita melihat komunikasi melihat kita bekerja seperti apa nah itu cukup tunggu, aku tinggal dulu pertanyaannya pertanyaan tadi apa? Pernah merasa jadi membuat aku cukup di satu sisi aku khawatir tapi cukup bangga bahwa ternyata penelain adaptif ini aku selalu bisa menempatkan diri meskipun memang dengan susah payah atau mungkin dengan kondisi yang tidak sesuai ekspektasi mungkin ya dalam arti yang mungkin ekspektasinya disebelah tapi ternyata mungkin aku masih jodoh atau beberapa tapi kalau untuk membandingkan diri sendiri mungkin tidak secara tujuan perusahaan ya pastinya bangga karena dulu aku ketika kuliah aku tidak pernah ke pio untuk masuk di ranah piw pengennya ke klinis tapi klinis itu juga mungkin berat banget gitu kan karena aku masuk psikologi dan itu gue suka banget dengan namanya interview karena dulu pertama kali psikologi karena diajarin sama kakak kakakku untuk coba interview secara psikologi dengan cara psikologi atau bei seru karena ternyata cara kita interview orang itu bukan hanya mengumpulkan hal-hal yang diandalkan karena ketika aku di shopee dulu pertanyaannya itu pertanyaan berandai jadi karena mungkin seleksi-seleksi masal ya kalau misalnya korporat besar dia tidak akan fokus kepada development orang tapi lebih sekaya</p>	Tujuan Hidup
480	<p>ada orang dia pakai ketika orang itu keluar mereka punya pendorongan pegawai mereka akan memilih untuk tidak mempertahankan</p>	
490		
500		

510	<p>pegawai tersebut dan memilih untuk hiring lagi karena mungkin proses perusahaannya sudah besar dia akan membuat developmentnya seperti apa meskipun mungkin di beberapa pasan akan ada misalnya di sana kan ada posisi-posisi ada team leadernya ada team bagian apa mungkin developmentnya di situ bukan development dari awal untuk seluruh staff jadi ya apa ya cukup merasa bahwa sebenarnya ada hal yang bisa dimanai walaupun tidak pindah-pindah di beberapa hal itu ya berarti aku cukup bisa mengikuti meskipun ya menurut aku di arah ini menjadi hal yang dicoba-coba juga maksudnya percobaan juga dari segi akunya juga yang mungkin belum tergodok secara matang perusahaannya juga pasti menggodok divisi ini</p>	
520	<p>juga masih dengan resep yang belum seutuh itu jadi memang ya sebenarnya sama-sama mencoba hal baru juga cuman mungkin jatuhnya jadi apa ya kalau sekarang sampai saat ini ya karena cukup banyak yang dilalui juga dan challenge-challenge yang tidak pernah kita pikirkan apalagi di bidang yang aku tidak pernah pikirkan juga oh ternyata bisa tapi memang harus melalui proses dulu baru bisa tahu oh ternyata bisa meskipun ya</p>	
530	<p>standarnya kita sendiri ya oh orang ini bisa ini dikatakan bisa ini karena apa jadi kalau ibrat iq kita tidak bisa ibratkan standar iq tapi kita lebih kayak ternyata aku cukup bisa ketemu banyak orang seperti apa terus bisa kenal divisi-divisi seperti apa, kerjanya kerja dengan it external pun juga hal yang kayak bisa membaca cara kerja itu ya dari perombakan divisi banyak itu Er: mungkin karena bukan passionnya juga ya kak hihi</p>	
540	<p>Ee 4: tapi karena untung ya kerjanya jadi sebatas tuntutan aja kalau misalnya aku dulu di pic lapangan meskipun aku kadang begini aku tiap hari capek oke proses ini kalau pic kan dulu mungkin dibilangnya PIC gak usah mikir gak usah banyak action kamu tinggal develop orangnya apa nah untuk bisa bikin timnya itu saling saling berkesinan itu kan kita memang perlu ya proses ke orangnya seperti apa karena</p>	

550	aku tipe yang gak bisa ngelepas langsung jadi kayak bener-bener di pic pun kamu pic dulu, kamu gak usah gak bisa pasti akan terjun aku pasti akan langsung ikut meskipun mungkin bukan handle hal yang apa namanya tapi aku selalu handle di hal yang cukup risk kan, misalnya kayak data meskipun aku bawa partner gitu ya, aku minta tolong sama partner ini untuk yang merapikan data, tapi dia juga butuh validation yang ke aku untuk jelapangnya, aku sudah review segala macam
560	memang keadaan itu kayak gitu hari pertama itu pasti yang kayak chaos new hari berikutnya alhamdulillah aku kemarin sempat di pic terakhir dengan tim yang aku ngerasanya aku bisa cukup membanggakan diri aku merasa aku bisa me-develop orang-orangnya, karena mungkin dari sebelumnya, ya bisa bergerak tapi karena yang mau bersenergi sama aku cuma 1-2 orang aja jadi mungkin secara tim besar ya iya tapi kalau masih ketika kemarin di pic terakhir dan semuanya mau kawin dengan hal yang semuanya punya khawatiran yang sama proses ini harus sampai di sini, masih tetap ada pasti ada ga kelihatan di bagian apa, mungkin ga terlalu fokus di bagian apa yang ternyata sebenarnya pembedahan bagi sebagainya tapi secara overall mungkin aku bisa katakan aku bisa membangun tim yang cukup solid banget pada saat proses, apalagi ketika prosesnya, kan kita ga apa-apa sama lapangan yaudah, kalau orang-orang nanti ngambilan data engga sih, yaudah tapi proses setelahnya itu kan cukup berat ya kita harus olah datanya dan itu aku selalu menjadi pci, dimana proyek yang itu tengah runtuhkan proses yang panjang jadi memang kayak ya, kadang sempat menempatkan posisi ketika nanti sudah ke kantor, ya harus diberikan lagi ternyata ya tentu bisa diesekin, oh nanti bentuk ini bentuk ini, dan mereka paham oh kemarin ini gini, kemarin ini ya meskipun pada akhirnya jadinya cuma 1-2 orang aja yang memberitahanku, tapi aku merasa bahwa mereka paham bahwa ini ada kebutuhan ini aku harus membantu psi untuk mengambil ini
570	
580	
590	

600	jadi memang ya, itu hal yang bisa aku bayarkan mungkin yang paling untuk mereka dari saya sebagiannya Er: emmm oke lalu apakah menerima diri sendiri itu penting untuk kesejahteraan?	Hubungan Positif
610	Ee 4: jujur akhir-akhir ini merasa itu lebih mudah karena kadang-kadang beberapa hal jadi parah meskipun aku gak bisa mengatakan bahwa aku saat ini sudah kesejahteraan karena aku merasa itu masih dipayakan untuk sampai di titik sejahtera itu aku masih berupaya meskipun aku selalu mengadakan bahwa aku memang belum sampai di titik itu tapi kalau misalnya selama menjalani ini aku mensyukuri terus entah mungkin dari sisi mungkin bukan misalnya ketika aku penuh dengan pekerjaan mungkin aku mensyukurinya akan dibeda hal ya aku masih diberi waktu sama allah di sini aku masih dikasih kesempatan di sini dan apa ya mungkin diingatkannya dengan legoman terdekat oh ada teman yang belum bekerja oh ada yang belum bekerja itu cukup jadi membantu aku untuk bisa apa namanya ini ya ternyata dari kita melakukan ini sendiri tahu caranya kita berkembang hasilnya meskipun ya tetap dengan drama ya gimana kita melakukan ini sendiri bahkan kadang di beberapa pertanyaan kita gak bisa bilang degat karena kita tahu kita gak bisa atau gak aman tapi karena kita mungkin kalau adik aku karena aku punya responsibilitas yang kayaknya terlalu besar ke orang lain jadinya kayak meskipun akhirnya aku nangis lagi atau apa jadi bener-bener gak full meaning dari kita sendiri jadi menurut aku penting banget mungkin kalau misalnya arahnya kesejahteraan menurut aku masih perlu proses yang panjang tapi kalau selain dari tujuan selimutan itu tadi ya apapun itu mengenal diri sendiri itu penting aku juga masih belajar untuk mengenal aku itu orangnya gimana masih belajar banget dan susah sih untuk bisa kayak karena kita juga masih ada denial oh itu orangnya gini masih perlu validasi orang lain karena gak ada validasi kita sendiri aja jadi memang masih proses banget kalau mungkin	
620		
630		
640		

650	<p>bisa dipersanin prosesku masih di 50 persen lah untuk bisa kayak oh aku raya gini karena aku bukan diriku yang tegas ke diriku sendiri aku raya gini aku gak mau aku raya gitu aja meskipun memang karena aku bukan tipe orang yang punya orientasi oh aku mau oh aku mau sampai disekarim jadi kayaknya memang terbawanya sebagai manusia legowo aja jadi ya meskipun sebenarnya ada yang gak baiknya karena ngerasanya bahwa aku diminta untuk disini dulu meskipun kadang mau kemana bingung oh yaudah gak apa-apa kita coba menjadi disini seperti apa makan masih sering kita sama temen-temen oh isna kamu tuh gini jadi kadang lebih manja dari luar dulu kita baru ngobrol disini harusnya gini</p> <p>Er: harus dipancing ?</p> <p>Ee 4: hoo harus dipancing dulu</p>	
660	<p>Er: oh iya ngobrol tentang rekan-rekan kerja bisa gak sih diceritain tentang hubungan gak isna tuh dengan rekan kerja disini</p> <p>Ee 4: sebenarnya kalau di beberapa rekan kerja memang ada ada beberapa rekan kerja yang oh iya sebatas rekan kerja ada dua yang sama akhirnya apa ya mungkin jadi salah satu penguat ketika memang ada pasti ada kan ya ada yang namanya gak nyaman dengan gak nyaman dengan apapun entah personal entah tugasnya atau mungkin dari proses kerjanya sendiri itu tapi kadang itu kalau kemarin aku sempat berpikir apa yang membuat aku bertahan di satu tempat ini mungkin aku dari setahun lalu sambil percaya ini pengalaman terjaga yang paling lama sebenarnya kan kita baru mencoba-coba kalau di f&amp;b dulu lumayan lama karena pekerjaanya fisik ketika komunikasi ketika komunikasinya sama customer aja dia pembeli tapi secara investing itu dulu juga sesuai kebutuhan aja butuh kamu disini tapi tetap ada di seluruh keliling ketika</p>	
670	<p>ada yang rasanya rekan kerja aku merasanya dia salah satu penguatku aku bisa ke dia meskipun gak selalu dan aku merasa ketika aku bisa ke dia aku juga bisa ada buat dia jadi memang teman adalah rekan kerja aja yaudah aku ada kebutuhan kerjaan aku segala itu aja</p>	
680		

690	<p>meskipun memang disini kekeluarga ini cukup kuat dalam arti karena mungkin juga orang-orangnya juga gak terlalu banyak jadi memang dari perbedaan rutin yang selalu dilakukan akhirnya itu menambah lingkaran apa ya ya mengurangi makna artis-artis bahwa kita hanya sekedar rekan kerja aja meskipun tetap ada ya segi profesionalitas lah tapi tetap ada teman-teman rekan kerja yang akhirnya jadi pemuat ketika gak bisa aku bisa mencurahkan meski ada solusi atau enggak relatable dengan keluhan pekerjaan yang aku tapi itu salah satu yang bikin aku kayaknya aku masih bisa mempertahankan disini karena circle-circle ini yang bisa benar-benar kuat</p>
700	<p>Er: nah dari pertanyaan mengenai rekan kerja tadi kira-kira arti hubungan kerja menurut kak isna sendiri apa?</p>
710	<p>Ee 4: arti hubungan kerja sebenarnya cukup penting ya kalau dari untuk proses kerja itu pasti penting banget tapi kalau dari arahnya ke diri kita sendiri mungkin entah itu dari apa hal yang bisa membantu kita memuatkan akhirnya kita proses kerja yang bisa bagus itu cukup hal yang penting menurut aku hubungan kerja yang paling penting adalah gimana kita komunikasi gimana kita saling mengerti entah mungkin kondisi pekerjaan yang berbeda entah mungkin tekanan juga berbeda gimana caranya kita supaya kita bisa berempati memulihkan posisinya misalnya temenku ini lagi gak mood entah kenapa pun gimana caranya kita memulihkan gimana ya kalau misalnya aku</p>
720	<p>gak bisa ngibur dia aku gimana nih untuk bisa ini apakah aku yaudah take time aja aku gak nyapa dia mungkin atau gimana jadi ya sebenarnya cukup berisikan juga ketika memang sangat dekat dan pada akhirnya jadi mengesampingkan proses-proses kerja yang seharusnya terlaksana misalnya mungkin kalau saudara aku gak apa-apa maksudnya kayak ada memaklumi karena dia yaudah dia temenku itu kan pasti ada peluangnya cuman hubungan</p>
730	<p>kerja yang aku yakin itu akan baik untuk proses kerja gimana kita bisa komunikasi misalnya pun kita gak bisa membantu dari segi</p>

740	<p>pekerjaannya kalau aku tipe yang mungkin akan membantu secara emosional misalnya memang aku tau cara membuat moodnya dia dia mungkin bisa sendiri tapi aku bisa kasih beberapa hal yang membuat dia semangat meskipun aku tau dia pun mungkin dia udah punya reminder di otaknya misalnya lagi gitu gak apa-apa aku tau sih sudah tau harusnya ngelakuin itu tapi kadang mungkin karena aku merasakan juga ketika aku paham bahwa aku butuh rehat tapi kalau itu ditambahin lagi dengan temen-temen yang mungkin bisa kasih perhatian itu itu akan jauh lebih bisa apa ya biasanya memberi energi yang cukup besar ya memang kita tuh perlu istirahat dengan diri apa ya menurutku itu pemberhentikan selain komunikasi dan juga empati itu dua hal yang</p>	
750	<p>paling penting untuk bisa membantu proses kerja untuk bekerja bareng-bareng entah ada proses kerja yang bareng-bareng karena waktu di pic aku mungkin pengalamannya lebih disana itu tuh memang perlu banget kita tau semua capek tapi ketika kita ikut ikutin emosi kita capek semua capek, gak akan ada yang jalan jadi memang kadang kita harus mengesampingkan ego kita sendiri kita capek ya temen-temen kita capek juga atau mungkin</p>	
760	<p>kebalikan kita lagi capek, kita harus komunikasiin kita rehat dulu jadi ya lo balik lagi ketika kita saling empati dan saling mengatasi temen kita gini atau mungkin kita gak tau kenapa apa hal yang membuat kamu mungkin ada kesulitan apa sebagai sebagainya apakah bisa dibantu secara praktikal Er: jadi secara gak langsung itu juga secara ka isna membangun kepercayaan sama temen-temen kerja atau buka?</p>	
780	<p>Ee 4: yaaa mungkin membuat mereka yang menunggu entah kesulitan ku atau kepercayaan misalnya aku aku akan banyak deliver kepercayaan ordering banyak air banyak minta bantuan kalau temen-temen ngerasa cukup berat kepercayaan temen-temen mau aku paksa itu akan gak nyaman mungkin secara langsung mereka harus nyaman dulu meskipun tetap ada satu-dua orang yang kayaknya belum bisa</p>	

790	<p>nikah aku berikan kebebasan kamu mau ngerasain dimana di bagian apa aku ini aja jadi kamu ngerasain ini aja aku pun secara memang gak bisa deket secara pekerjaan yang harus dikerjakan sesuai dengan apa yang dia kuasa atau nyaman nanti kita tinggal kadang memang perlu narik satu-dua orang kalau misalnya sendirian pun nanti gila kita harus kolaborasi itu yang salah satu yang bikin membangun</p>	
800	<p>Er: emm lalu pernah ada konflik dengan rekan kerja begitu ga si semisal belum ada gimana sih ngatasinya caranya kak isna dan itu mempengaruhi kak isna atau engga?</p>	
810	<p>Ee 4: kalau misalnya masih mempengaruhi sebenarnya harapan gak ada konflik yang sampai berkepanjangan sampai membekas dan jadi hal yang mengganggu pekerjaan kalau pun kecil di proses kerja pasti ada misalnya misalnya aku kayaknya udah sempat mati mereka gak bisa kasih yang sama kadang masih merasa ketika ketika aku kasih aksi apa kadang kita sebagai manusia aku gak mau gila sama orang pasti berpikir seperti itu tapi enggak pasti aku takutnya jadi menyudutkan tapi pasti ketika kita melakukan sesuatu kita juga pengen ada reaksi yang baik karena itu kalau konflik sejauh ini enggak ada yang sampai membekas cuma kalau cekcok kecil biasanya terjadi di lapangan aja karena efeknya langsung terasa jadi gak hanya manusianya jadi skeptis dan mungkin beberapa hal yang</p>	
820	<p>mungkin sampai sekarang bukan konflik secara personal tapi konflik mati oh dia personalis seperti ini dia seperti ini kita berusaha ngerti tapi kok dia gak ngerti ini jadi yaudah kita menyedahi dengan diri kita sendiri yaudah lah dia gak bisa begini yaudah lebih kayak konflik yang ya mungkin munculnya beberapa waktu aja tapi kok masih begini kok masih gak bisa begini jadinya lebih kepikiran sendiri biasanya kayak sendiri saja.</p>	
830	<p>Er: Selanjutnya, pernah gak sih, apakah kak Isma tuh merasa bebas untuk mengekspresikan pendapat atau ide di tempat kerja? Pernah merasa bebas? Berapa bebas kak Isma tuh dalam mengambil keputusan dalam</p>	

840	<p>pekerjaan ini?</p> <p>Ee 4: Sebenarnya, kalau mengambil keputusan, tidak bisa dikatakan bebas banget juga sih. Mungkin kalau misalnya ide yang dimasukkan, ya gitu. Meskipun di posisi-posisi saat ini, aku sendiri tidak se bebas itu untuk bisa mengekspresikan. Karena, balik lagi, kok kayaknya, ya apa ya, aku gak punya bekal yang bisa mengasumsikan sesuatu. Tapi, untuk keputusan sih, tetap selalu ada keputusan yang... Apalagi kalau keputusannya cukup besar ya. Maksudnya, hal-hal yang kaitannya dengan, bukan keputusan sepela lah. Jadi memang perlu banyak validasi dari atasan juga, diskusi juga. Kalau misalnya memberi</p>	
850	<p>ide sejauh ini, sebenarnya diberi hal yang bebas sih. Apalagi mungkin ada ekspektasi bahwa ada inovasi-inovasi yang beda sebagai-sebagainya. Mungkin ya karena tadi, aku masih di dalam kandang yang aku sendiri belum bisa tahu cara membukanya. Jadi aku gak bisa se bebas itu untuk okasi ini, okasi ini, okasi ini. Karena, ya bukan hal yang memang aku konsepkan dari awal. Mungkin ini beda lagi ketika misalnya aku berdagang, aku mau jualan, oh kita bikin ini, bikin ini. Mungkin aku bisa se bebas itu. Jadi, rangah bebasnya itu sama bebasnya, tapi hal yang bisa dilontarkan beda-beda. Mungkin misalnya aku mau buka F&amp;B, misalnya aku mau jualan ini, aku udah punya nih, mana-mana yang aku pengen jual. Aku mau jual ini, aku mau jual apa, aku mau jual apa. Tapi ketika di posisi yang sekarang, aku diberi ruang itu, tapi aku belum bisa sampai di titik dimana aku bisa mengeluarkan banyak hal itu. Jadi kok bebas atau enggak ya? Cukup bebas untuk bisa memberikan ide, tapi untuk keputusan tetap perlu adanya diskusi bersama lagi.</p>	
860	<p>Er: Oke. Nah, terus apa keisnahan itu merasa bisa menjadi diri sendiri di lingkungan lucu ini? Karena tadi single ini bukan passion ya, Kak? Nah, ini menurut keisnahan gimana?</p>	
870	<p>Ee 4: Kalau sekarang, kalau dibilang bisa menjadi diri sendiri sih, aku rasa kalau aku bilang iya itu akan bohong gitu ya. Jadinya</p>	
880		

890	<p>belum sih, belum sampai. Jadi aku kayak, oh ini aku, ini adalah aku, kerjaanku adalah aku. Karena aku belum merasa cukup kawin dengan pekerjaannya, jadi memang pekerjaannya kayak, oh lagi dibutuhkan ini, oke. Bahkan ketika dibutuhkan pun aku tidak bisa segel-segel gitu untuk kayak, oh kita kasih ini, oh iya. Dan ini lagi butuh ini, oh iya berarti ini. Enggak secepat itu juga. Pertanyaan sekejap itu masih agak yang, oh iya, jadi kayak, oh iya. Jadi kayak, oh ada yang butuh ini nih, oh yaudah gini, oh yaudah gini. Jadi kayak, jadinya ada sebatasnya, jadi misalnya mungkin kita bisa dititik di atas KKM misalnya. Ya kayak kita dulu ujian sekolah gitu, nilai itu harus di 100, di A gitu kan. Terus kalau seorang tuk dititik yang kayak, oh bisa KKM dalam belah, gitu sih. Jadi belum sih.</p>
900	<p>Er: Oke, nah terus caranya Kak Isna menghadapi tekanan sosial atau opini orang lain terkait pekerjaan Kak Isna saat ini gimana? Ee 4: Sebenarnya aku selama ini menghadapi dengan dalam diam ya. Karena padahal mungkin kalau di rekan kerja sini ya, karena kita sama-sama tahu, jadi enggak terlalu banyak opini sosialnya gitu. Cuman kalau mungkin aku melihatnya dari kaca mata di luar lingkungan pekerja, di luar lingkungan kerjaku. Ketika orang lain atau mungkin</p>
910	<p>temenku lihat pekerjaanku saat di posisi sekolah gitu tuh, mereka melihatnya kayak, oh tim riset, tim ini, tim ini, ngomong-ngomong tuh bikin ini, bikin ini. Mereka melihatnya luar aja. Tapi, apa ya, karena mungkin risetan dari keluarga ini juga bukan cukup untuk menjadi hal yang sudah awam di luar gitu ya, enggak asing. Cuman kayaknya belum banyak yang paham di dalamnya seperti apa sih, itu tim apa sih, tim apa sebagainya. Jadi kalau dilihat dari</p>
920	<p>lingkungan temanku mungkin ya, yang kayak, wah gini kan, gini kan, gini ya. Yaudah padahal dengan mereka ya sendiri kayak, oh tim riset, oh tim ini, tim ini. Jadi enggak memahami sama ke dalamnya, oh struggle-nya seperti apa, pastinya tuh seperti apa, kayak gitu sih.</p>

930	Er: Nah, gimana sih caranya Kak Isna ngatur pekerjaan sehari-hari agar tetap seimbang sama terkendali dengan kehidupan Kak Isna saat ini?	
940	Ee 4: Dulu aku pernah ada momen di mana, sebelum di RNI ya, tapi ketika masuk sini itu, kan kita ofis awal ya, ofis awal sampai jam 4, 8. Setelah jam 4 itu aku masih kerja. Bahkan aku pernah ada dating, dan dating mulai jam 10 malam. Kedua malam. Karena apa, karena ritme yang aku harus ikuti adalah ritmenya tidak operasional. Jadi, ya, mencoba untuk kayak, oh kliennya misalnya segini, oh kliennya segini. Jadi, enggak ada foundation untuk kayak, oh disini segini aja, disini segini aja. Terus dulu itu awal-awal aku sering banget, aku dulu tuh jadi admin, admin interview. Jadi mau nggak mau selalu ulang. Ya kan nunggu semuanya ini, bisa nggak ulang gitu-gitu. Dulu waktu undang-undangnya, oh yaudah misalnya sebagai admin, yaudah kita ini, seperti ini, yaudah. Meeting, yaudah meeting. Karena bukan aku sebagai, apa ya, coba bicaranya. Jadi, yaudah kita ikut segala macam. Jadi, bener-bener sampai rumah aku nge-laptop lagi. Ya, dulu mengalami banget. Nanti pagi nggak ketemu lagi, lompat lagi. Yang lebih kerja, ya. Walaupun sampai sekarang masih lebih kerja. Tapi kalau sekarang, mungkin baru masuk ke era yang begini sih. Akhirnya, set boundaries lah, oh oke. Setelah office awal aku mau, kalau memang nggak urgensi banget, aku nggak akan buka lagi. Meskipun kadang kayak kepikiran atau apa ya, meskipun udah beberapa hari memang jadi urgensi. Kayak, oh harus segera di ini, harus segera di bales, atau segala macam. Jadi kayak, oh, aku nggak boleh terlalu memasakan diri untuk ini, untuk itu. Jadi, sekarang lumayan cukup sering mengalahkan.	Penguasaan Lingkungan
950	Er: Nah, ketika menghadapi tantangan atau beban kerja tinggi, strategi yang biasanya Kak Isna lakuin apa sih?	
960	Ee 4: Sebenarnya kalau di posisi terakhir sekarang ya, balik lagi karena aku tipe pemikir, kayaknya akan aku pikiran aku sendiri. Jadi	
970		

980	<p>lebih banyak dipikirin terus. Ya memang kadang, mungkin nggak sadar ya, jadinya kayak mungkin bisa jadi pemaktu. Entah capek fisik, entah mungkin jadi bener-bener nggak punya motivasi untuk melakukan pekerjaan. Strateginya cukup apa ya, aku coba untuk fokuskan ke satu proyek dulu. Karena L&amp;D ini pemain kerjanya itu beberapa proyek dalam satu waktu. Jadi aku berusaha untuk komunikasikan itu ke atasan bahwa satu hal aja aku membutuhkan waktu untuk bisa fokus. Karena jadinya nggak optimal. Bahkan satu tugas di satu waktu atau fokus aja itu juga kadang hasilnya jadi kayak, oh yaudah seadanya aja, nggak seoptimal. Jadi strateginya sekarang jadi lebih memilah-milah dulu, mana yang harus segera diselesaikan, mana yang butuh waktu lebih panjang.</p>	
990	<p>Er: Dari semua aspek kesejahteraan psikologis yang kita bahas tadi, menurut Kak Isna sendiri aspek mana sih yang paling penting?</p>	
1000	<p>Ee 4: Kalau menurut aku, yang paling penting itu penerimaan diri sih. Karena kalau dari awalnya aja itu kan masih proses. Tapi kalau nggak ada kepekaan di situ, aspek-aspek lain mungkin akan sulit untuk bisa optimal. Setara itu lumayan kompleks dan bukan hal yang mudah. Kadang kita nggak perlu sampai di standar 100 untuk bisa bilang kita setara. Tapi yang paling bisa jadi bekal buat sampai ke setara itu ya menerima diri.</p>	
1010	<p>Er: oke mungkin itu ajasih ka isna yang mau aku tanya”in sama ka isna, sebelumnya aku berterima kasih sudah mau jadi responden nisa, maaf juga kalo mengganggu waktunya</p> <p>Ee: iya sama-sama anissa, gapapa ga ganggu kok hehe..</p>	Penutup

### Identitas Informan V

**Nama** : H

**Jenis Kelamin** : Perempuan

**Usia** : 25 Tahun

**Keterangan** : Er = Interviewer  
Ee5 = Interviewee 5

	Verbatim	Main Tema
1	Er : Selamat siang ka hasna Maaf sebelumnya, waktunya sebentar untuk Hasnah menjadi responden aku sebagai bahan penelitian selama aku magang disini. Kali ini aku ambil tema tentang kesejahteraan psikologi karyawan di biro Smart solindo consultama. Nah, mungkin sebelum masuk ke pertanyaan-pertanyaan yang ingin aku ajukan, aku ingin tahu cerita dari Kak Hasnah mengenai kesejahteraan psikologi sendiri.	Pembukaan
10	Ee 5 : Di SSC? Er : iyaa Ee 5 : selama aku di SSC. Kesejahteraan psikologi. Sebenarnya yang tak rasain selama aku disini, dari aku frEe 5lance sampai sekarang jadi staff itu cukup baik sih, cukup bagus sebenarnya. Karena kebetulan kan karyawannya umurnya masih tergolong muda untuk di kantor. Jadi, berdiskusi itu enak. Jadi,	
20	kalau ada apa-apa kita langsung yang diskusi. Misal, kalau ada sesuatu yang kurang pas, kita bisa langsung ngobrol. Terus, kalau misal lagi hectic terus burn out banget, biasanya tuh bener-bener yang sama-sama ngerti gitu loh. Jadinya sama-sama paham. Jadi, enak sih menurut aku. Er : Sebelum bekerja disini, sebelumnya pernah kerja belum? Ee 5 : Belum. Kebetulan aku disini frEe 5lance itu pertama kali kerja sampai sekarang.	
30	Jadi, nggak pernah kerja. Er : Nah, bagaimana sih Kak Hasnah itu menggambarkan diri Kak Hasnah saat ini, baik secara pribadi maupun profesional? Ee 5 : Menggambarkan diriku? Aku itu sebenarnya menurutku, sebenarnya aku tuh kalau kerja itu tuh bener-bener yang nggak ada patokannya. Maksudnya, ngalir aja dulu. Mau apa aja kerjaannya, mau apa aja yang tugas apa yang dikasih, itu biasanya kita kerjain apa pun itu. Tapi kalau misal bicaranya profesional,	
40		

50	<p>biasanya aku lebih menahan diri untuk interaksi sama rakan kerjanya itu bener-bener emang karena bekerja. Emang bukan karena, karena aku disini kerjanya sama teman biasa kan. Jadi, meskipun itu atasan. Aku tuh memperlakukan mereka tuh terkadang seperti kalau kita lagi main di luar, padahal seharusnya kan kita lagi kerja. Jadinya kadang kalau lagi profesional ya aku harus banyak menahan diri aja sih. Meskipun mungkin misal diskusi sama atasan, kadang atasan nggak terlalu yang profesional banget ya. Tapi biasanya aku tetap menyesuaikan diriku soalnya biar nggak kebiasaan gitu.</p>	
	<p>Er : Nah, karena ini kan pengalaman pertama kerjanya kak hasna, itu menurut kak hasna gimana?</p>	
60	<p>Ee 5 : Menurutku ini sih awal yang baik buat aku kerja. Karena kebetulan karena kerjanya langsung di Biro, jadikan menurutku Biro ini tuh dia pekerjaannya nggak spesifik ya. Maksudnya, misal di situasi ini kita kerjain ini, terus kalau dibawa ke tempat yang lain tuh kadang tuh rulesnya tuh bisa beda gitu loh. Jadinya, karena kita kebetulan juga ngurusin banyak klien, jadi belajarnya akan lebih banyak gitu. Nah, maka dari itu kalau misal ketemu banyak orang di banyak bidang, kita tuh bisa tahu gitu loh. Misal ketemu di bidang industri kita harus apa, kalau ketemu di bidang yang lebih ke sosial kita harus apa tuh kita ngerti gitu.</p>	
70	<p>Er : Kalau di Biro ini kan Mbak Besandanya pasti industri ya kak. Nah, kalau Kak hasna sendiri minatnya sosial, klinis, atau industri juga?</p>	
80	<p>Ee 5 : Kalau aku sebenarnya lebih ke sosial sama pendidikan. Tapi biasanya aku tuh menantang diri untuk ke klinis atau ke pio. Karena kalau ke klinis itu menurutku susah sih. Jadi kalau misal aku nggak belajar, pasti aku kesulitan. Nah, kalau pendidikan sama sosial tuh menurutku emang bidang yang aku tuh bisa mengira-kira dia akan seperti apa gitu loh. Cuma kalau klinis tuh kayak aku harus, kan nggak bisa ya klinis kalau nggak berbatokan</p>	

90	<p>sama apa yang udah ada gitu. Tapi kalau industri karena emang di Biro ini kerjanya lebih banyak industri-nya, jadinya udah nggak terlalu menantang sih buat aku. Oh gitu. Maksudnya apa ya, karena mungkin dia terbiasa. Misalnya kalau ada masalah tuh masih bisa mengatasi. Tapi kalau misalkan yang bau baunya masih klinis banget, biasanya aku masih kesulitan sampai sekarang.</p> <p>Er : Berarti Kak Asna itu tipe yang mencoba hal baru ya?</p> <p>Ee 5 : Bisa dibilang iya.</p>	
100	<p>Er : Berarti udah bekerja dari tahun kapan, Kak?</p> <p>Ee 5 : Dari tahun berapa saya ingat kok, 2022 akhir.</p> <p>Er : Udah 3 tahun ya, Kak? Pernah nggak merasa bosan sama pekerjaan ini? Ee 5 : Bosennya kalau pekerjaannya itu nggak padat. Jadi karena aku di awal masuk sini itu aku dihadapkan dengan banyak pekerjaan. Nah setelah aku bener-bener di kontrak gitu ya</p>	Penerimaan Diri
110	<p>istilahnya kan, jadi di kantor terus tuh ada fase yang emang kerjanya nggak banyak. Nah pas itu aku bosan banget. Terus nggak tau mau ngapain.</p> <p>Er : Terus gimana sih Kak hasna ini menilai diri Kak hasna secara keseluruhan dalam pekerjaan ini?</p> <p>Ee 5 : Sebenarnya aku tuh bisa mengikuti rules yang ada, itu yang pertama. Biasanya kalau misalkan ada yang nggak sesuai, aku tuh orang yang bisa dibilang pemberontak banget lah gitu sekarang. Kalau dulu aku sebenarnya nggak kayak gitu. Tapi nggak tau kenapa aku memang merasakan banyak perubahan yang besar itu pas aku kerja di sini. Karena mungkin karena anggotanya sedikit, jadi kita dituntut untuk bisa membukakan pendapat itu dimanapun kita beradakan. Jadi emang di sini tuh aku kayaknya lagi dilatih buat ngomong aja. Tipeku adalah harus ngomong sama aku, udah sering ngomong, udah kenal banget. Aku tuh memang bisa ngomong itu sih banyak hal.</p>	
120  130	<p>udah sering ngomong, udah kenal banget. Aku tuh memang bisa ngomong itu sih banyak hal. Nah kayaknya kayak gitu jadinya. Terus apa lagi ya? Sama aku merasanya selama di sini</p>	

140	<p>aku jadi bisa mengeksplor ide-ide baru gitu. Jadi bisa ngasih saran gitu-gitu sih.</p> <p>Er : Terus ada nggak sih aspek orang diri Kak hasna yang sulit diterima? Nah kira-kira gimana sih cara menghadapinya itu?</p> <p>Ee 5 : Hmm... Contohnya dalam hal apa?</p> <p>Er : Mungkin di luar pekerjaan dulu ya. Itu bisa apa kira-kira? Aspek yang sulit diterima.</p> <p>Ee 5 : Aspek yang sulit diterima? Apa ya? Apa ya? Belum kepikiran sih aku. Kau bisa memberi aku contoh nggak?</p> <p>Er : Ya mungkin kayak pekerjaan di sini tuh aku kurang menemukan ini bukan diriku. Nah mungkin seperti itu.</p>	
150	<p>Ee 5 : Sebenarnya agak sulit diungkapkan karena biasanya aku tuh tipe orang yang ngerasain itu cuma pada saat itu aja. Jadi misalnya aku hari ini aku merasa nggak cocok sama hal yang diberikan sama atasanku. Besok itu tuh hal itu kayak sudah tidak berlaku juga. Tapi aku tidak bisa menetapkan apakah itu aspek yang mengganggu. Tapi kalau misalkan mungkin... Nggak udah ambil contoh satu aja lah kali ya. Kalau terlalu ditekan biasanya aku nggak bisa. Nggak bisanya tuh diemntal aku. Tapi di cara aku bekerja. Misalnya aku tetap bisa nih melakukan pekerjaan seperti biasa. Tapi di kepala aku itu tuh numpuk gitu. Biasanya jadinya burn out ke sosial tuh agak kurang gitu. Jadi sering bad mood gitu.</p>	Gambaran Penerimaan Diri informan
160	<p>Er : Nah kira-kira ada nggak sih pencapaian dalam hidup atau pekerjaannya buat Kak Hasnah tuh bangga sama diri Kak Hasnah?</p> <p>Ee 5 : Sejujurnya aku bisa kerja sebelum aku wisuda S1 itu aku sudah bangga banget bener-bener. Karena itu bener-bener emang sesuatu yang tak lakukan kan. Jadi tuh aku itu pernah dijanjiiin untuk bekerja di keluarga gue sendiri. Kalau emang mungkin Kak Hasnah nggak dapat kerjaan setelah aku lulus gitu. Dimintanya karena ya biar belajar aja biar nggak nganggur gitu kan. Tapi aku paling nggak suka kerja sama keluarga. Makanya waktu itu aku merasanya aku hanya berdoa. Tapi aku belum berusaha. Tapi yaudah terus</p>	

180	akhirnya kesini kan. Tawaran frEe 5lance itu.	
	Terus aku merasa, aku berusahanya disitu sih	
	menurutku. Karena teman-teman keluarga lain	
	itu pas dipanggil lagi, mereka tuh nggak lanjut.	
	Jadi cuma aku sama berapa ya? Jadi misalnya	
	pas itu ada 10, yang lanjut tuh cuma 3-5 orang	
	lah. Satu-satunya aku. Jadi setiap dipanggil	
	sama SSC aku tuh dateng terus dateng terus.	
	Terus kalau ngerjain ya bener-bener yang	
	totalitas banget gitu. Tapi sebenarnya aku	
190	bukan ingin menunjukkan keatasan. Kalau	
	semisal kan aku bisa bekerja dengan baik ya.	
	Tapi lebih ke pas itu tuh aku pengen	
	menunjukkan diriku. Bahwa aku bisa bekerja.	
	Gitu. Terus malah juga merasa renah disini	
	terus.	
	Er : Nah, terus pernah nggak merasa	
	kurang cukup baik dalam pekerjaan ini? Terus	
	gimana sih responnya kalau sama perasaan	
	tersebut?	
200	Ee 5 : Sering banget sejujurnya. Karena	
	kalau semisal apalagi, kalau disuruh ngerjain	
	sesuatu tapi revisinya banyak. Terus kalau	
	enggak, semisal apa ya? Kalau... Kalau semisal	
	ada tugas tapi aku lagi nggak bisa handle itu.	
	Karena kalau semisal sekarang aku kuliah gitu	
	ya. Kuliah, kalau enggak aku lagi izin kemana	
	nih. Misal aku sakit aja deh gitu. Tapi di kantor	
	ternyata lagi hektik. Itu aku merasa kayak	
	menyesal aja. Terus itu aku menyesal. Kalau	
210	bisa kerja di rumah tuh nggak sambil kerja di	
	rumah gitu loh. Meskipun harus tidur. Jadi	
	kadang aku malah misalkan sakit. Itu aku di	
	rumah sebenarnya nggak tenang. Terus pas	
	sakit itu aku di rumah bisa tidur seharian.	
	Bener-bener tidur seharian. Karena aku nggak	
	lihat hp Aku takut. Takut lihat motif teman-	
	temanku kesusahan. Itu aku takut.	
	Er : Malahan, Kak. Terlalu juga. Terus	
	menurut Kak hasna nih. Apakah menerima diri	
220	sendiri itu penting untuk kesejahteraan? Nah	
	kira-kira itu kenapa? Ee 5 : Menurutku	
	penting banget sih. Karena lebih ke membantu	
	kita menyelamatkan diri kita sendiri di banyak	
	situasi. Tuh. Harus tak jelaskan nggak ini?	
	Harus dong.	

230	<p>Er : Harus dijelaskan. Harus dijelaskan kira-kira alasannya apa.</p> <p>Ee 5 : Alasannya apa? Karena yang jelasin lebih ke bisa membantu untuk menyelesaikan diri. Terus kalau misalkan ada hal-hal yang mungkin kurang sesuai. Atau hal lain. Kita bisa lebih ke ngontrol diri aja sih. Oke. Terus selanjutnya.</p>	
240	<p>Er : Boleh nggak sih aku dulu diceritain tentang hubungan Kak hasna dengan rekan kerja disini? Hubungannya yang seperti apa menurut Kak hasna?</p> <p>Ee 5 : Menurutku?</p> <p>Er : Iya.</p>	
250	<p>Ee 5 : Di sini kebetulan aku bisa berteman dengan siapa aja. Tapi di awal itu aku tuh bukan orang yang gampang terbuka sama orang lain di awal. Jadinya aku nggak punya teman yang benar-bener lengket banget.</p> <p>Er : Di luar pekerjaan juga nggak ada?</p> <p>Ee 5 : Di luar pekerjaan ada sih. Tapi itu awalnya ya. Aku cerita awalnya dulu. Biasanya hubungan itu terjadi kalau emang ada tuntutan di dalamnya. Kayak misal aku sama Mbak isna, kan aku di kantor itu. Aku bisa bilang paling dekat sama Mbak isna. Karena dulu kita itu pernah satu divisi bareng di Korsek. Itu tanpa sengaja. Terus aku juga nggak tahu kenapa aku bisa sedekat itu sih. Kenapa aku juga nggak tahu. Terus kalau misal sama orang lain, aku tuh paling bisa buat bikin orang lain itu nyaman sama aku gitu. Meskipun aku nggak nyaman sama mereka. Jadi mereka tuh nggak tahu kalau aku nggak suka. Karena aku benar-benar membuat diriku senyaman itu sama mereka.</p>	
270	<p>Er : Tapi sama deh kak kayanyakarena?</p> <p>Ee 5 : Karena apa ya, karena lebih ke.. Aku nggak suka bermasalahan sama orang. Jadi kalau misal diam-diam lagi itu aku nggak suka. Cuman mungkin beberapa saat tuh aku pernah misal sama si A gitu tuh sama-sama lagi. Nggak enak sama-sama lagi bete gitu kan. Biasanya kalau emang aku lagi nggak bisa kontrol banget, dia udah nggak diamin aja. Gitu. Nggak yang bertanya misal kamu deh kenapa.</p>	

280	<p>Kecuali emang aku dekat banget sama orangnya. Jadi misal kalau sama Mbak isna, mungkin dia lagi tiba-tiba diam. Aku akan tanya, kamu lagi ngapain hari ini? Tapi kalau orang lain yang nggak begitu dekat itu biasanya nggak diamin aja. Tapi aku tahu kalau sebesar dia lagi nggak kayak biasanya.</p> <p>Er : nahh Kira-kira ada nggak sih teman dekat di tempat kerja? Terus makna dari hubungan itu apa sama Mbak Asna?</p> <p>Ee 5 : Dekat tempat kerja ada apa nggak? Iya ada.</p>	
290	<p>Er : Terus hubungannya itu seperti apa?</p> <p>Ee 5 : Hubungannya bisa dibilang mungkin udah hampir kayak keluarga ya. Nggak cuma sekedar sahabat aja. Karena bener-bener yang emang banyak tahu masalah pribadiku, masalah keluargaku. Meskipun kita nggak bener-bener cerita semuanya. Mungkin ada hal-hal yang kita juga sama-sama nggak tahu. Cuma menurutku cukup membantu baik di kantor maupun di luar kantor.</p>	Gambaran hubungan positif informan
300	<p>Er : Melihat hubungan kerja tadi, kira-kira menurut Mbak hasna sendiri arti hubungan kerja yang sehat itu kayak gimana?</p> <p>Ee 5 : Hubungan kerja yang sehat itu kalau lebih ke kita sama-sama support aja sih. Dan engga menjatuhkan satu sama lain. Itu dah kunci menurutku.</p>	
310	<p>Er : selain itu lagi ada lagi nggak?</p> <p>Ee 5 : Ada lagi apa nggak? Nggak sih, itu dah poin utama. Jadi yang lain itu pasti akan diusahakan kalau poin yang tadi itu sudah terpenuhi.</p> <p>Er : Gimana caranya kak hasna tadi membangun kepercayaan dengan orang lain di lingkungan kerja tadi?</p> <p>Ee 5 : Yang pertama adalah membuka diri. Itu yang pertama. Sebenarnya tidak boleh di contoh ya. Tapi aku lebih people pleasure banget orangnya yang kesana mau, kesana ikut. Terus aku lebih cenderung lebih banyak berkorban aja sih. Lebih banyak ngalah juga. Jadi kalau misalkan orang biasanya, menurutku ya, orang kalau baru kenal itu dia pasti paling suka di, istilahnya dimanjain.</p>	

320	<p>Nggak tau ya, itu kayak gitu. Jadi kalau misalkan, ya ikutin aja misalkan apa yang dia suka, kalau emang lo berteman sama semua orang. Sesimpel, kamu tau belum nih, orang kayak misalkan si A ini dia, kalau orang ke kamar mandi harus ditemenin. Sesimpel itu kamu temenin aja terus orangnya. Kamu akan berteman baik-baik. Mulai jadi hal-hal yang kayak gitu.</p>	
330	<p>Er : Mulai jadi hal-hal kecil. Nah, kira-kira pendukung sosial apa yang paling kak hasna hargai selama bekerja di sini?</p>	
	<p>Ee 5 : Apa ya? Dukungan sosial.</p>	
	<p>Er : Yang dibutuhkan kak hasna itu apa dari teman-teman?</p>	
	<p>Ee 5 : Oh, yang tak butuhin dari teman-teman.</p>	
	<p>Er : Nah, itu tuh ngerasa yang kak hassna dihargai. Yang membuat kak hasna dihargai.</p>	
340	<p>Ee 5 : Yang pertama, itu maaf dan terima kasih. Karena nggak tau kenapa, mungkin kebiasaan dari keluarga kali ya. Jadi kalau misalkan nggak kayak gitu, aku merasa nggak dihargain banget lah. Pokoknya kayak gitu. Meskipun, aku orangnya udah menaafkan. Kalau kamu, yang penting itu kamu merasa kalau kamu salah aja gitu. Tapi kalau meskipun, apa ya, misalnya dia nggak pernah salah, tapi aku merasa dia salah gitu ya, itu kadang masih bisa tak toleransi. Tapi kalau tergantung orangnya juga sebenarnya, cuman</p>	
350	<p>intinya maaf dan terima kasih sih.</p> <p>Er : Terus selama Mbak Kerja, pernah nggak sih mengalami konflik dengan rekan kerja? Nah, itu kira-kira cara mengatasinya ka hasna itu gimana? Nah, hal itu mempengaruhi juga sama kinerja Mbak Asna apa nggak?</p>	
360	<p>Ee 5 : Oh, konflik. Konflik banget yang sampai berantem gitu. Kayaknya nggak. Tapi paling ada rasa, apa ya, kayak misalnya salah paham nih, salah persepsi, beda persepsi gitu ya. Kadang sama-sama kesal aja sih. Nah, kesalnya itu entah juga. Dia mungkin juga merasa, aku kesal atau nggak, aku nggak tahu. Tapi aku merasanya dia kesal sama aku, jadi sama-sama kesal gitu. Nah, biasanya, kalau</p>	

370	<p>aku sih yang penting, aku minta maaf duluan, misalnya sama Mbak ini gitu ya, maaf ya Mbak, tadi aku agak ini gitu. Terus, kadang, kadang itu, misalnya kesalnya aku ngeselin banget, itu bener-bener menggangguin aja sih. Jadi malas aja. Cuman, kalau sekarang aku lebih nyari cara gimana buat bisa balikin mood lagi, kayak gitu. Misalnya dengerin lagu bareng-bareng, tapi aku headsetan sendiri gitu. Kalau nggak, walaupun cari lihat aku sih, yang makan sendiri, tapi bukan karena dijemput atau ketemu orang. Nah, biasanya itu aku lagi habis marah, jadi aku makan sendiri.</p>	
380	<p>Er : Itu untuk orang luar aja, atau juga sama termasuk orang luar juga?  Ee 5 : Orang luar juga?  Er : Tapi sama orang luar juga gitu, Mbak?  Ee 5 : Sama orang luar,  Er : kalau kesel ya udah nggak mau nemuin begitu?  Ee 5 : Iya, cuma jarang banget. Karena kalau sekarang kan hidupku hanya di kantor. Dari pagi sampai sore. Bener juga.</p>	
390	<p>Er : Selanjutnya, apakah kak Hasnah ini merasa bebas untuk mengekspresikan pendapat atau ide di tempat kerja ini? Kalau ada, kira-kira bisa diberi contoh?  Ee 5 : Kalau bebas memberi ide apa enggak?  Bebas sih. Tapi contohnya, diskusi atau meeting itu kan biasanya selalu ditanya, benar-benar gimana ini? Jadi memang kita dibebaskan untuk memberikan ide atau saran apapun. Tapi juga enggak boleh berkecil hati kalau semisal ide yang enggak dipakai. Atau idenya mungkin enggak sesuai karena cuma pemikiran kita yang sederhana saja sih. Tapi selebihnya yang jelas emang boleh dan kalau bisa harus adil.</p>	Gambaran otonomi di diri informan
400	<p>Er : Tapi kak Hasnah sendiri merasa bebas enggak dalam mengambil keputusan saat bekerja?  Ee 5 : Enggak terlalu.  Er : Enggak terlalu gimana maksudnya?  Ee 5 : Enggak terlalu bebas. Ada momen di mana kita boleh untuk menentukan apakah pekerjaan ini emang harus kita melakukan,</p>	
410	<p>pekerjaan ini emang harus kita melakukan,</p>	

<p>420</p> <p>430</p> <p>440</p> <p>450</p>	<p>mau enggak mau..</p> <p>Er : Kak Hasnah sendiri merasa bisa menjadi diri sendiri enggak di lingkungan kerja ini?</p> <p>Ee 5 : Enggak.</p> <p>Er : Kenapa enggak, Kak?</p> <p>Ee 5 : Karena aku banyak menahan sesuatu sih.</p> <p>Er : Aku kira Kak Hasnah itu. Tipe yang, oh yaudah ini passionku, aku bekerja di sini, boleh diceritain sedikit saja ngak?</p> <p>Ee 5 : Em.. Sebenarnya. Kalau, kalau passion di bidangnya mungkin iya ya. Cuma kerja di dalamnya. Dengan tepat ketentuan yang ada mungkin enggak. Jadi kayak misal, aku sebenarnya suka banget kerja disini. Tapi, aku enggak suka sama caranya perusahaan memberikan aku pekerjaan-pekerjaan itu. Lebih ke tuntutan. Sama lebih ke kadang-kadang aku enggak tahu mau untuk apa sih perusahaanku.</p> <p>Er : Oke. Nah, tadi kan Kak Hasnah kurang menjadi diri sendiri ya selama bekerja disini. Nah, itu tuh caranya menghadapi tekanan sosial itu atau dari opini orang gimana?</p> <p>Ee 5 : sebentar ya kau menyusun kata kata dulu. Aku tuh enggak tahu. Karena aku tuh biasa menahan aja sih. Jadi, yang pertama kalau misalnya begitu tuh, kan pasti enggak enak hati ya. Iya. Mesti selalu dipikirin banget gitu loh cuman Paling yang tak mampu itu, yang tak rasain. Aku berusaha untuk mengingat sesuatu yang baik aja sih. Dari lingkunganku. Kalau misalnya dukunganku ngasih sesuatu yang buruk, ya aku mencoba untuk mengingat hal-hal baik apa sih yang udah dia kasih. Itu biasanya membantu banget. Karena kalau misalnya emang jadi hambatan buat aku, aku tuh bisa tetap tahan gitu.</p> <p>Er : Tadi Kak Asna bilang kalau banyak menahan sesuatu. Nah, itu kira-kira ada enggak? Mungkin hal itu diceritain ke satu orang atau cuma memang dipendam sendiri?</p> <p>Ee 5 : Di kantor atau di luar kantor?</p> <p>Er : Di kantor mungkin bisa. Tapi jika ada</p>	
---	--	--

460	<p>di luar kantor, enggak apa-apa sih. Ee 5 : Ada semuanya. Di kantor ada, di luar kantor enggak ada. Er : Jadi, Kak Asna menurutku enggak terlalu memendam gitu loh maksudku. Tetap ada tempat cerita.</p>	
470	<p>Ee 5 : Benar-benar. Mungkin kalau tempat ceritanya ada. Cuma kalau memendamnya tuh lebih ke orangnya aja kali ya. Er : Nah, terus Kak Asna ngerasa bisa nentuin arah kerja sendiri atau lebih banyak mengikuti arahanmu? Ee 5 : Mengikuti arahannya lah. Mengikuti arahan banget. Soalnya, aku kan jelek banget kayak seorang pemimpin ya. Jadi, aku sangat suka dipimpin.</p>	
480	<p>Er : Oke. Nah, dalam situasi tekanan dari pimpinan atau tim, gimana sih Kak hasna tuh menjaga integritas pribadi Kak hasna? Ee 5 : Dalam apa saja tadi? Er : Dalam situasi tekanan dari pemimpin maupun dari tim. Ee 5 : Paling aku selalu mengingatkan diriku sendiri bahwa aku sedang bekerja, jadi aku harus profesional.</p>	
490	<p>Er : Nah, kalau Kak Asna sendiri menjaga hubungan dengan pemimpin itu gimana? Ee 5 : Kalau dengan pemimpin? Oke. Yang pasti aku berharapnya selalu mempunyai hubungan yang baik dengan siapa aja, salah satunya dengan pemimpin. Cuma, aku bukan orang yang terlalu mau terlalu dekat dengan pemimpin juga. Kemudian, balik lagi aku orangnya selalu menanyakan diri banget. Dan meskipun bisa dibilang, aku bisa kalau semisal sedekat itu dengan pemimpin. Tapi menurutku, ada hal-hal yang nggak pantas aja seorang karyawan terlalu banyak mengerti sesuatu. Hal-hal yang diobrolkan oleh pemimpin atau yang pemimpin inginkan untuk karyawan-karyawan yang lain. Misalnya itu menurutku hanya kurang pantas aja sih.</p>	
500	<p>Er : Lalu, siapakah Kak hasna merasa mampu bertindak sesuai dengan prinsip Kak hasna sendiri di tempat kerja? Ee 5 : Semakin suliyt ya?</p>	

510	<p>Er : Kak isna bilang juga, terakhir semakin dEe 5p dia.</p> <p>Ee 5 : Ada nggak profingnya?</p> <p>Er : Hmm... Apa ya? Mungkin kayak... Sejauh Kak hasna pekerja ini, pernah nggak sesuai sama prinsipnya Kak Asna. Atau memang, ya kalau yang ada ya udah dijalanin aja, let it flow.</p> <p>Ee 5 : Karena bisa dua-duanya. Bisa dua-duanya. Kalau diri saya sekarang ya. Kalau dulu mungkin aku manutan banget. Jadi meskipun itu nggak sesuai prinsip itu, aku kayak yaudah gitu. Tapi sekarang itu aku merasa kalau memang ada hal yang nggak sesuai, Pasti tak klarifikasi, pasti tak pastikan. Jadi bisa terjadi dua-duanya tergantung.</p>	
520	<p>Er : Kak hasna punya boundaries untuk itu nggak? Atau memang yaudah yang ada aja.</p> <p>Ee 5 : Kalau saat ini lagi yang ada aja.</p> <p>Er : Jadi nggak ada batasan atau boundaries yang gimana gitu?</p> <p>Ee 5 : Sejauh ini sih baru. Sejauh kemampuanku aja sih, kalau sekarang ya.</p> <p>Er : Terus, sejauh mana Kak Asna merasa mampu mengelola pekerjaan sehari-hari ini?</p>	
530	<p>Ee 5 : Sejauh mana, sejauh aku bisa menyelesaikan pekerjaanku pada hari yang sama.</p> <p>Er : Jadi Kak Asna bukan yang menunda-nunda?</p> <p>Ee 5 : Sebenarnya aku tipe yang menunda. Cuman karena pekerjaan ini, pekerjaan yang aku suka, Itu aku lebih banyak effort di dalamnya. Jadi kalau misalnya mau dikasih contoh, saat ini kan aku bekerja di dua bidang ya. Bekerja dan kuliah. Kalau ada tugas kuliah dan pekerjaan di waktu yang sama, Biasanya aku akan menyelesaikan pekerjaan dulu.</p>	
540	<p>Er : Gimana caranya Kak hasna mengatur pekerjaan sehari-hari, Sama kuliah ya, agar tetap seimbang sama terkendali?</p> <p>Ee 5 : Membagi waktu, itu yang pertama. Sama melihat kapasitas diri. Jadi kalau mungkin pada saat kerja aku ada waktu luang, Yang tidak ada tugas, itu biasanya aku tak pakai. Buat ngajarin terus kuliah. Begitu pun</p>	Gambaran penguasaan lingkungan informan

550	<p>juga sebaliknya. Kalau semisal tuntutan di dalam pekerjaanku itu tidak bisa ditinggal, Ya aku kuliah sambil mengajarin pekerjaanku.</p> <p>Er : Berarti Kak Asna cukup baik dalam memanage waktu. Menurut Kak Asna, iya atau enggak?</p> <p>Ee 5 : Tidak terlalu hahahaha</p> <p>Er : Terus, ketika menghadapi tantangan atau beban kerja tinggi, Strategi yang digunain Kak Asna biasanya apa?</p> <p>Ee 5 : coping stress-nya apa ya?</p>	
560	<p>Er : Masa enggak punya coping stress-nya?</p> <p>Ee 5 : Apa ya? Kalau aku ya, yang penting harus ngobrol. Itu termasuk coping stress, menurutku. Mencurahkan kegundahan hati. Kalau umumnya orang-orang jalan-jalan, Kalau enggak, jajan. Tapi lebih ke ngobrol. Kalau aku, karena sering ngobrol sama diri sendiri, Jadi butuh seseorang yang ada saja, wujudnya ada saja untuk mendengarkan. Tapi</p>	
570	<p>cukup untuk mendengarkan.</p> <p>Er : Nah, terus gimana Kak hasna menyesuaikan diri Dengan dinamika atau perubahan selama di kantor?</p> <p>Ee 5 : Sekarang, kalau sama anggota tim, Itu memahami dulu sih, tipe-tipe orangnya seperti apa. Terus kalau lebih ke lingkungannya, Biasanya aku itu mengobservasi dulu, Biasanya kayak gimana, Jadinya akan lebih mudah untuk beradaptasi. Mungkin itu.</p>	
580	<p>Er : Oke, mungkin pernah enggak sih, Merasa lingkungan kerja ini tuh ngedukung Atau justru membatasi kemampuan Pak hasna?</p> <p>Ee 5 : Kalau untuk aku itu mendukung banget. Karena kan emang diberi kesempatan untuk berkembang. Bahkan juga dikasih fasilitas untuk bisa belajar banyak hal. Dan juga jarang sekolah kita diajak untuk terjun langsung Jadi tugas yang mungkin bukan jobdesk kita, Mungkin jobdesk di atas kita,</p>	
590	<p>Tapi kita juga ikut terlibat.</p> <p>Er : Nah, dari tadi, Dari obrolan tadi, Kira-kira seberapa nyaman Kak hasna tuh Sistem kerja, aturan, dan dinamika tim yang ada saat ini?</p>	

600	<p>Ee 5 : Seberapa nyaman? Um, ukurannya apa nih? Nyaman banget, nyaman aja gitu.</p> <p>Er : Yang dirasa Kak Asna gimana saat ini?</p> <p>Ee 5 : Cukup nyaman.</p> <p>Er : Nyaman yang kaya gimana?</p> <p>Ee 5 : Mungkin senyaman, Senyaman masih bisa bekerja dengan fleksibel. Senyaman masih bisa bekerja, Tapi masih tidak ada kesempatan buat kuliah. Belum benar-benar disupport dari segi waktu, Kesempatan, gitu-gitu sih.</p>	
610	<p>Er : Nah, kalau tadi bahas kesempatan, Jika diberi kesempatan, Perubahan apa yang ingin Kak hasna lakuin di lingkungan kerja?</p> <p>Ee 5 : Lebih ke struktur. Bukan ke struktur, Bukan ke struktural divisi gitu ya, Tapi lebih ke mungkin alur, Atau SOP, Atau mungkin cara berkomunikasi. Lebih ke itu sih, kalau sekarang.</p> <p>Er : Oke, nah, Kira-kira, apa peran pekerjaan ini dalam kehidupan Kak Asna sendiri secara keseluruhan?</p>	
620	<p>Ee 5 : Peran pekerjaan dalam kehidupanku? Membantu untuk, Membantu aku berkomunikasi dengan banyak orang, Itu hal utama. Karena kita banyak belajar di sini. Jadi kalau misalnya ketemu sama orang, Kita bisa mengaplikasikan apa yang kita belajar, Itu benar-benar ke dunia yang nyata gitu loh, Ke dunia sosial yang sebenarnya. Jadi misalnya kamu dapet, Misalnya disini kamu disuruh mengobservasi orang yang sering apa gitu, Tapi kamu, Entah di jalan, entah di lingkunganmu yang baru dimana-mana itu, Mesti kamu akan ketemu sama orang yang kayak gitu. Jadi emang apa yang kamu belajar di dunia itu akan mengikuti.</p>	<p>Gambaran Tujuan hidup dari informan</p>
630	<p>Er : Terus, Apakah Kak hasna itu merasa pekerjaan ini membawa Kak hasna lebih dekat sama tujuan pribadi Kak hasna?</p> <p>Ee 5 : Iya.</p> <p>Er : Ini hanya cita-cita atau mimpi pribadi?</p>	
640	<p>Ee 5 : Mungkin mimpi pribadi ya. Kalau cita-cita kayaknya enggak</p> <p>Er : . Emang kalau boleh tahu cita-citanya</p>	

<p>650</p> <p>660</p> <p>670</p> <p>680</p>	<p>aslinya pengen apa jadi apa? Cita-citanya?  Ee 5 : Cita-citanya jadi ibu rumah tangga. Cita-citanya jadi ibu rumah tangga. Karena, Kalau enggak, Pokoknya antara jadi ibu rumah tangga, Atau menjadi pekerja yang masih bisa mengurus anaknya. Gitu. Karena aku pas kecil, sampai sekarang pun, Ibuku itu pekerja keras banget. Dia kan kerjanya di bank ya. Jadi benar-benar yang berangkatnya pagi buka, malam-malam. Kayak, kurang aja sih hidupku. Sosok ibu itu kurang gitu. Jadi, aku enggak mau nanti kalau misalnya aku punya anak itu kayak gitu. Karena enggak enak aslinya.  Er : Nah, mungkin di psikologi pio, Ibu bisa kok jadi ibu rumah tangga?  Ee 5 : Dimana pun bisa sih harusnya. Iya. Tergantung prioritas.  Er : Terus, Pernah enggak merasa kehilangan arah atau tujuan dalam pekerjaan?  Nah, kalau saat kehilangan arah itu, yang dilakukan ke Asma apa?  Ee 5 ; Diskusi. Diskusi sama, Diskusi sama, Apa ya? Orang yang benar-benar mengerti bidang kita, Tujuannya biar bisa menasehati aja sih. Karena kebetulan benar-benar kejadian. Kebetulan benar-benar kejadian. Langkahnya itu, diskusi. Jadi benar-benar, Kalau kita kehilangan arah itu, Kalau aku ya, biasanya aku ingat, Salah satu orang yang emang kita harus datengin gitu loh, Mau aku harus datengin, Terus ngobrol, Lebih kenyari validasi sih di awalnya. Tapi terus, Biasanya kalau begitu tuh, Lebih enak menerima saran. Jadi, Hidupnya tuh akan balik lurus lagi tuh.  Er : Jadi pikirannya ikut terbuka. Nah, Kapan terakhir Kak Asna tuh ngerasa, Apa yang dilakuin, Benar-benar bermakna? Kapan terakhir, Kali, Kak Asna ngerasa apa yang dilakuin, Bermakna?  Ee 5 : Kapan terakhir kali? Kapan terakhir kali?  Er : Siapa tau hari ini udah ngerasa bermakna hidupnya.  Ee 5 : Mungkin tahun ini malah, Awal, Tahun ini, tahun ini.  Er : Bermakna yang kayak gimana?</p>	
---	---	--

690	<p>Ee 5 : Oke, Karena tahun ini, Banyak banget, Terus, Disitu tuh jadi banyak belajar, Jadi banyak, Banyak berpikiran lagi. Nah, terus, jadi banyak berdoa juga. Dan, Doa-doanya, timbal baliknya itu, Banyak terbalaskan, Di tahun ini.</p>	
700	<p>Er : Oke, Jika melihat tadi, Gimana, Cara pandang Kak hasna, Melihat lima tahun ke depan, Peran yang diinginkan Kak Asna dalam bekerja, Atau dalam berkembang?</p> <p>Ee 5 : Aku sebenarnya takut ya, Membicarakan ini. Lima tahun ke depan,</p> <p>Er : Harapannya apa? Aku tidak berharap apa-apa.</p>	
710	<p>Ee 5 : Cuma, Prediksi ku, Lima tahun ke depan, Itu kayaknya aku sudah berkeluarga, Yang kedua, mungkin aku, Sudah punya anak juga. Terus, mungkin aku akan lebih sibuk dari hal ini. Meskipun aku tidak mau itu terjadi.</p> <p>Er : Kalau dalam peran kerja, Kira-kira dalam lima tahun ke depan, Yang mau dikembangkan apa?</p>	
720	<p>Ee 5 : Yang mau dikembangkan apa? Keberanian untuk, Keberanian untuk, Tidak sih, Keberanian untuk tampil di depan. Saat ini tidak berani kak? Kalau ngetes itu berani? Kalau ngetes mungkin, Karena itu tuntutan ya, Tapi ada tuntutan lain yang sampai sekarang itu, Masih tidak paham, Masih belum coba, Jadi,</p> <p>Er : Balik lagi, Karena Kak Hasna tadi, Tidak suka memimpin. Oke, Nah, Selama bekerja di sini, Kak Hasna itu merasa, Apa yang berkembang,</p>	
730	<p>Ee 5 : Apa?</p> <p>Er : Dalam hal apa saja, Kak Hasna itu merasa berkembang, Sejak bekerja di biro ini?</p> <p>Ee 5 : Pemikiran yang pertama, Yang kedua, Cara berkomunikasi, Terus, Hard skill, Soft skill, Terus, Banyak sih, Hampir semua aspek yang ada di dalam hidupku, Itu berkembang menurut gue, Karena kalau udah, Kamu berkembang di, Pemikiran, itu akan mempengaruhi, Semua aspek di hidupnya, Dah, itu pasti,</p> <p>Er : Oke, terus, Tantangan terbesar, Yang</p>	<p>Gambaran Pertumbuhan pribadi informan</p>

740	<p>Kak Hasna hadapi, Itu apa? Caranya Kak Hasna dalam menghadapi situasi itu, Gimana? Ee 5 : Tantangan terbesarnya, Rasa malas, Tantangan terbesarnya, Rasa malas, Kamu gak tau kan? Enggak, Aku tuh sudah, Orang paling malas, Yang pernah ada, Menurut aku, Malasnya, Sebenarnya, Malasnya, Menunda sesuatu, Tapi berangkatnya itu karena malas dulu, Jadi, Contohnya, Sebenarnya aku bisa, Sebenarnya, Aku bisa, sempro semester ini, Sekarang, Cuman aku malas aja, Gitu, Tapi itu sebenarnya jadi tantangan, Karena aku gak tau nih, Di depan, itu akan jadi apa, Mungkin aku akan menghadapi pekerjaan lebih banyak , kehidupan baru yang lain, Itu tuh, aku gak tau gitu loh, Tapi, aku tuh, Tidak mempertimbangkan hal itu, Dan, Lebih, kekeh</p>	
750	<p>ke ego gue, Yaudah nanti aja, nanti aja, Maksudnya malas, Er : Itu dari dulu, Atau memang, Baru aja? Ee 5 : Dari dulu, Tapi sebenarnya aku tau, Aku sadar kalau, Menunda itu bukan sesuatu hal yang lain, Aku tau nanti konsekuensinya apa, Aku sudah pernah, Sering banget merasakan, Hal dimana aku tuh, Kecewasan diriku sendiri, Karena selalu menunda pekerjaan, Tapi aku tetep mengulangi, Masalah gue itu, Itu,</p>	
760	<p>Er ; Rasa berkurang gak? Atau, Masih sama aja? Ee 5 : Berkurang sih, Berkurang, Karena, Semakin, Dewasa, Soalnya, Ngerti, Kalau semisal hal-hal itu tuh, Merugikan, Contohnya, Jadi, Aku, Membelayai diriku sendiri, Jadinya kalau semisal, Aku, Gak lulus-lulus, Aku, Akan membayar kemalesanku sendiri, Nah, Terus, Jadi, Biasanya kalau semisal, Dari malas ke, Aku, Bangkit itu, Mungkin ada di 10 bulan, Sekarang, aku biasanya 3 bulan, 4 bulan, Aku udah bisa bangkit,</p>	
780	<p>Er : Sudah cukup baik, Prosesnya, Kan, Sedikit-sedikit, Kak, Oke, mungkin lanjut, Tentang terbesar apa, Yang ka hasna harus menghadapi, Dan gimana sih, Cara menghadapinya, Ee 5 : Tentang, Tentang terbesar yang</p>	

<p>790</p> <p>800</p> <p>810</p> <p>820</p> <p>830</p>	<p>dihadapi? ,</p> <p>Er : kemalasan tadi, Atau ada yang lain,</p> <p>Ee 5 : Kalau yang lain, Paling kurang terjadi, Mungkin kalau orang lihat, Aku bisa melakukan banyak hal, Yang mudah, Itu karena, Hasil dari tempaan, Yang udah berkali-kali, Gitu, jadi, Melihat aku yang sekarang, Terus aku, Merasa aku kurang percaya diri, Berarti ada hal yang aku gak bisa, Itu sebenarnya aku bisa, Tapi belum tak ditunjukkan, Gitu, jadi kalau seorang, Melihat aku, Aku tuh orangnya, Gak bisa, Gak bisa, Gak bisa apa ya, Bisa aku, Gak bisa apa ya, Bisa kamu lihat, Bisa kamu gak pernah lihat, Gak pernah lihat, Aku ngetes lebih dari 100 orang, Mungkin aku sebenarnya bisa,</p> <p>Er : nah sejauh mana ka hasna ngrasa pribadi yang lebih baik di pekerjaan ini?</p> <p>Ee 5 : sejauh aku bisa bekerja di tempat sekarang, bisa menjawab semua pertanyaan ini, sejauh bisa bertahan di sini selama 3 tahun itu sih kalo ditanya orang se worth it apa aku bekerja disini itu adalah selama aku bekerja disini. Karena in this era bisa kerja lama tu berarti kita nyaman apalagi gajinya gede</p> <p>Er : Ka hasna sendiri ada arti pertumbuhan pribadi ngga?</p> <p>Ee 5 : Dalam konteks pekerjaan ya? Apa ya? Bisa ini menyesuaikan diri dengan baik</p> <p>Er : dalam hal apa? Dalam semua aspek atau pekerjaan saja?</p> <p>Ee 5 : dalam semua aspek sih, aku bukan tipe penikir banget</p> <p>Er : dari semua aspek yang aku tanyai tadi menurut ka hasna mana yang paling menonjol di diri ka hasna</p> <p>Ee 5 : mungkin yang lebih hubungannya dengan relasi sosial sih</p> <p>Er : kenapa?</p> <p>Ee 5 : karena membantu mendukung diri saja untuk kuat dalam kesulitan dan tantangan apalagi akukan kalo ada masalah butuh orang lain ya jadi menurutku itu paling penting</p> <p>Er : okee sepertinya sudah semua ya ka pertanyaan yang aku ingin tahu mengenai bekerja di sini, trima kasih juga sudah mau jadi</p>	<p>Penutup</p>
--	---	----------------

	responden nisa hehe.. Ee 5 : iyaaa gapapa sama sama, semangat juga nisa buat kuliahnya.	
--	---	--



### Lampiran 8 Dokumentasi

Dokumentasi Informan I (T)



Dokumentasi Informan II (S)



Dokumentasi Informan III (I)



Dokumentasi Informan IV (N)



Dokumentasi Informan V (H)



## Lampiran 9 LOA



No: 4979/LOA/INOVASI/LPKD/VII/2025  
Hal: Naskah Diterima

Kepada Yth.  
**Sdr/i. Anissa Khumairoh**  
**Universitas Sahid Surakarta**

Dengan hormat,  
Sehubungan proses telah yang telah dilakukan oleh *reviewer* kami sesuai bidang kajian topik penelitian pada naskah yang telah didaftarkan, Dewan Penyunting/Editor Jurnal Sosial Humaniora dan Pendidikan memutuskan dan menyatakan bahwa naskah Saudara berikut ini:

Judul naskah: **Makna Psychological Well-being dalam Perspektif Karyawan di Biro Smart Solindo Consultama**  
Kode naskah: INOVASI/4979  
Penulis 1: Anissa Khumairoh (Universitas Sahid Surakarta)  
Penulis 2: Anniez Rachmawati Musslifah \* (Universitas Sahid Surakarta)  
Penulis 3: Faqih Purnomosidi (Universitas Sahid Surakarta)

\*correspondence author

D I T E R I M A

untuk diterbitkan di:

**Jurnal Sosial Humaniora dan Pendidikan**

ISSN : 2809-0268 (daring); 2809-0403 (cetak)

Edisi terbit : Volume 4 Nomor 3 (Periode September 2025)

Status : Terakreditasi SINTA 4 (SK Dirjen Pendidikan Tinggi, Riset, dan Teknologi Kemendikbudristek RI No. [10/C/C3/DT.05.00/2025](#), Tanggal 21 Maret 2025, Volume 1 Nomor 2 Tahun 2022 sampai Volume 6 Nomor 1 Tahun 2027.)

Penerbit : STIE Triandra

URL : <https://journalcenter.org/index.php/inovasi>

Kami ucapkan selamat atas diterimanya karya ilmiah Saudara untuk diterbitkan. Editor kami akan segera menghubungi Saudara untuk finalisasi proses *editing* dan *layout* naskah.

Atas perhatian dan kontribusi Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Semarang, 24 Juli 2025

Editor in Chief



R. Agrosamdyo, SE., MM.

\*\*)Apabila penulis mampu menyelesaikan perbaikan naskah berdasarkan masukan *reviewer* dan editor Jurnal Sosial Humaniora dan Pendidikan sesuai *teggat waktu* yang diberikan dan antrian publikasinya, naskah dapat diterbitkan paling lambat periode Januari, Mei dan September 2025. Naskah dimungkinkan untuk terbit lebih cepat berdasarkan pertimbangan editor dan antrian terbit.

Jurnal Sosial Humaniora dan Pendidikan telah terindeks dan terdaftar di:



## Lampiran 10 Jurnal Penelitian

Inovasi : Jurnal Sosial Humaniora dan Pendidikan

Volume. 4 Nomor. 3 September 2025

e-ISSN : 2809-0268; p-ISSN : 2809-0403, Hal. 841-853

DOI: <https://doi.org/10.55606/inovasi.v4i2.4979>

Available online at: <https://journalcenter.org/index.php/inovasi>



### Makna Psychological Well-being dalam Perspektif Karyawan di Biro Smart Solindo Consultama

Anissa Khumairoh<sup>1</sup>, Anniez Rachmawati Musslifah<sup>2</sup>, Faqih Purnomosidi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Psikologi, Fakultas Sosial, Humaniora & Seni, Universitas Sahid Surakarta

Jl. Adi Sucipto No.154, Jajar, Kec. Laweyan, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57144

E-mail: [anissakhumairoh4@gmail.com](mailto:anissakhumairoh4@gmail.com)<sup>1</sup>, [anniez@usahidsolo.ac.id](mailto:anniez@usahidsolo.ac.id)<sup>2</sup>, [faqih@usahidsolo.ac.id](mailto:faqih@usahidsolo.ac.id)<sup>3</sup>

**Abstract :** *This study aims to uncover the meaning of psychological well-being from the perspective of employees at the Smart Solindo Consultama Psychology Bureau. In a stressful and target-laden work environment, understanding psychological well-being is crucial as a basis for policy-making that supports mental health. A qualitative approach using phenomenology was used to explore the subjective experiences of five participants through in-depth interviews and direct observation. Analysis was conducted using Interpretative Phenomenological Analysis (IPA) techniques to understand the meaning of well-being based on Ryff's six main dimensions: self-acceptance, positive relationships, autonomy, environmental mastery, personal growth, and life purpose. The results show that the majority of employees have a high awareness of the importance of work-life balance, personal growth, and healthy social relationships as key factors in maintaining psychological well-being. Despite challenges such as work pressure, role conflict, and lack of freedom in decision-making, participants were able to develop adaptive strategies and demonstrated strong psychological resilience. These findings emphasize the importance of organizations in creating a supportive work environment that is responsive to employees' psychological needs. This study contributes to the development of more humanistic and well-oriented managerial policies.*

**Keywords:** *Psychological well-being, Employees.*

**Abstrak :** Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap makna kesejahteraan psikologis (psychological well-being) dari perspektif karyawan di Biro Psikologi Smart Solindo Consultama. Dalam lingkungan kerja yang sarat tekanan dan target, pemahaman mengenai kesejahteraan psikologis menjadi krusial sebagai dasar pengambilan kebijakan yang mendukung kesehatan mental. Pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi digunakan untuk menggali pengalaman subjektif 5 (lima) partisipan melalui wawancara mendalam dan observasi langsung. Analisis dilakukan menggunakan teknik *Interpretative Phenomenological Analysis* (IPA) untuk memahami makna kesejahteraan berdasarkan enam dimensi utama dari Ryff, yaitu penerimaan diri, hubungan positif, kemandirian, penguasaan lingkungan, pertumbuhan pribadi, dan tujuan hidup. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki kesadaran yang tinggi akan pentingnya keseimbangan kerja-hidup, pertumbuhan diri, dan hubungan sosial yang sehat sebagai faktor utama dalam menjaga kesejahteraan psikologis. Meskipun ditemukan tantangan seperti tekanan kerja, konflik peran, dan kurangnya kebebasan dalam pengambilan keputusan, partisipan mampu mengembangkan strategi adaptif serta menunjukkan resiliensi psikologis yang kuat. Temuan ini menekankan pentingnya peran organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan responsif terhadap kebutuhan psikologis karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan kebijakan manajerial yang lebih humanistik dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan.

**Kata kunci:** *Psychological well-being, Karyawan.*

#### 1. PENDAHULUAN

Dalam lingkungan kerja birokrasi yang dinamis dan penuh tekanan, kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan. Tidak hanya sekedar kondisi tanpa gangguan mental, *psychological well-being* mencerminkan kemampuan individu untuk mengelola emosi, menjalin relasi positif, memiliki tujuan hidup, serta merasakan pertumbuhan pribadi di tengah tantangan pekerjaan. Perhatian terhadap kesejahteraan psikologis karyawan bukan lagi sekedar wacana, melainkan kebutuhan fundamental yang berdampak pada performa kerja, loyalitas, dan kualitas hidup secara keseluruhan.

Received: Juli 16, 2025; Revised: Juli 30, 2025; Accepted: Agustus 08, 2025;  
Published : Online Available; September 2, 2025

Menurut Ryff (1989), *psychological well-being* memiliki enam dimensi utama: penerimaan diri (*self-acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relation*), otonomi (*autonomy*), penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), tujuan hidup (*purpose in life*), dan pertumbuhan pribadi (*personal growth*). Keenam dimensi ini menjadi indikator penting dalam memahami apakah seseorang merasa sejahtera secara psikologis. Dalam praktiknya, dimensi tersebut tidak berdiri sendiri, melainkan saling mempengaruhi dalam membentuk makna kesejahteraan psikologis yang utuh.

Kesejahteraan psikologis merupakan keadaan subjektif yang baik yang digambarkan sebagai kondisi dari fungsi emosi yang positif dan merupakan manifestasi dari kesehatan mental. Kesejahteraan psikologis juga menggambarkan kesehatan psikologis individu berdasarkan pemenuhan kriteria fungsi psikologi positif sebagai bentuk dari kebahagiaan dan tujuan tertinggi yang ingin dicapai oleh manusia, dimana individu mampu menerima diri, berhubungan baik dengan orang lain, mandiri, mampu mengontrol lingkungan eksternal, memiliki tujuan hidup dan mampu merealisasikan dirinya secara optimal dan berkelanjutan (Purnomosidi, Widiyono, & Musslifah, 2022). Sementara itu, Warr (1990) menambahkan bahwa kesejahteraan psikologis dalam konteks kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kondisi kerja, hubungan sosial, serta keseimbangan antara beban kerja dan kemampuan individu dalam mengelola tekanan. Warr menekankan bahwa afek positif di tempat kerja, rasa keterlibatan, serta minimnya stres dan kecemasan menjadi penentu utama kesejahteraan psikologis karyawan.

Di Indonesia, penelitian Prakoso (2020) menjelaskan bahwa makna *psychological well-being* di kalangan karyawan biro bersifat subjektif dan dipengaruhi oleh pengalaman kerja, nilai personal, serta iklim organisasi. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa meskipun dua karyawan berada dalam situasi kerja yang sama, mereka bisa memiliki interpretasi yang sangat berbeda terhadap kesejahteraan psikologis. Ini menunjukkan perlunya pendekatan yang kontekstual dan berbasis pengalaman karyawan dalam memahami *psychological well-being*.

Karyawan dilingkungan biro, seperti halnya institusi pemerintah atau lembaga swasta berbasis administratif, sering kali menghadapi rutinitas kerja yang repetitif, target yang ketat, dan tuntutan pelayanan publik yang tinggi. Tekanan ini tidak jarang menyebabkan kejenuhan kerja (*burnout*), stres, serta ketidakpuasan yang berdampak pada penurunan *psychological well-being*. Namun demikian sebagian karyawan tetap menunjuk sikap positif, motivasi tinggi, dan perasaan bermakna terhadap pekerjaannya. Ryff dan Singer (1996) menyebutkan bahwa tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi menunjukkan bahwa individu memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan sekitarnya, memiliki kepercayaan diri yang baik, dapat membangun hubungan personal yang baik dengan orang lain dan menunjukkan bahwa individu memiliki tujuan pribadi dan tujuan dalam pekerjaan. Perbedaan ini menunjukkan bahwa makna *psychological well-being* bersifat sangat personal, kompleks, dan tidak bisa dipukul rata.

Permasalahan utama dalam penelitian ini adalah bahwa makna kesejahteraan psikologis masih sering dianggap sebagai konsep abstrak dan sulit diukur secara objektif. Padahal, pemahaman yang mendalam mengenai bagaimana karyawan memaknai *psychological well-being* dapat

memberi dasar yang kuat untuk merancang intervensi yang tepat, baik dalam bentuk kebijakan manajerial, lingkungan kerja yang mendukung, maupun program kesehatan mental di tempat kerja. Oleh karena itu, penting dilakukan penelitian yang berfokus pada makna *psychological well-being* dari perspektif karyawan itu sendiri, terutama dalam konteks kerja biro atau institusi administratif seperti Biro Smart Solindo Consultama.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada minggu kedua, tepatnya tanggal 14 April 2025, terhadap karyawan tetap di Smart Solindo Consultama, ditemukan indikasi adanya penurunan kesejahteraan psikologis. Beberapa faktor yang memengaruhi kondisi tersebut antara lain adalah beban pekerjaan yang tinggi, tenggat waktu yang saling berdekatan, serta keterbatasan jumlah staf. Hal ini membuat sebagian besar karyawan mengalami kesulitan dalam mengatur dan menyeimbangkan beban kerja mereka. Ketegangan yang terus-menerus, serta kurangnya waktu untuk rehat dan refleksi diri, menjadi faktor yang memperburuk kondisi psikologis karyawan. Fenomena ini mengindikasikan bahwa kesejahteraan psikologis bukan hanya isu personal, namun juga tanggung jawab organisasi.

Penelitian ini penting dilakukan untuk menggali pengalaman subjektif karyawan, memahami persepsi mereka tentang kesejahteraan psikologis, dan mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung atau justru menghambat kesejahteraan tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengambil keputusan organisasi yang lebih humanis dan berpihak pada kesehatan mental karyawan.

## 2. METODE PENELITIAN

Metode kualitatif dianggap sesuai untuk penelitian ini karena mampu menggali informasi mendalam dan menemukan fakta-fakta baru yang kontekstual. Metode ini merupakan bagian dari pendekatan interpretatif yang sering digunakan dalam ilmu sosial untuk memahami realitas dari sudut pandang subjek penelitian. Menurut Satori dan Komariah (2017), pendekatan kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena secara holistik melalui pengumpulan data mendalam, interpretatif, dan kontekstual. Pendekatan ini menjawab pertanyaan apa, di mana, kapan, bagaimana, dan mengapa suatu masalah terjadi dan berkembang. Metodologi kualitatif bersifat sistematis dan subjektif, dengan penekanan pada eksplorasi pengalaman pribadi dan makna yang dikonstruksikan oleh individu (Moleong, 2017). Salah satu pendekatan dalam penelitian kualitatif adalah fenomenologi, yaitu metode yang memusatkan perhatian pada pengalaman hidup seseorang dalam merespons dunia sekitarnya (Prastowo, 2018). Pengumpulan data umumnya dilakukan melalui observasi langsung dan wawancara mendalam secara real-time, yang kemudian dianalisis menggunakan teknik Interpretative Phenomenological Analysis (IPA). Analisis ini dilakukan secara bertahap dengan berfokus pada pemahaman mendalam terhadap pengalaman subjektif individu, agar makna dari hasil interpretasi tidak bias atau salah tafsir (Rahmat, 2020).

### Teknik Sampling dan Populasi

Penentuan sampel penelitian menggunakan kerangka *non probability* karena dalam penentuannya tidak berdasarkan penerapan kemungkinan yang sama kepada seluruh partisipan

untuk dipilih. Selain itu, metode yang digunakan dalam kerangka tersebut berjenis *purposive sampling method*, ini merupakan Teknik penilaian secara langsung kepada partisipan dan tidak memerlukan teori atau set yang mendasari jumlah partisipan. Klasifikasi penentuan sampel juga memperhatikan kriteria penentuan partisipan yang dicetuskan oleh Ryff (2006). Pemilihan partisipan juga memperhatikan latar belakang usia dan pengalaman kerja sebagai aspek pendukung untuk mendapatkan ragam perspektif. Dalam hal ini, partisipan terdiri dari karyawan tetap yang aktif bekerja di lingkungan Biro Psikologi Smart Solindo Consultama. Proses pengumpulan data dilakukan selama kurang lebih 2 bulan, dimulai 21 april 2025 hingga 10 juli 2025. Selama periode tersebut, peneliti melakukan serangkaian wawancara mendalam kepada partisipan yang bersedia terlibat secara sukarela. Peneliti memastikan bahwa setiap partisipan memahami tujuan penelitian dan memberikan persetujuan sebelum data dikumpulkan. Lokasi penelitian berada di lingkungan kerja Biro Psikologi Smart Solindo Consultama, pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa suasana kerja yang kompleks dan interaktif akan memperkuat temuan-temuan yang berkaitan dengan kesejahteraan psikologis ditempat kerja. Sebagai bentuk etika penelitian kualitatif, identitas asli partisipan serta informasi sensitif lainnya telah diubah menggunakan *pseudonym*. Pengguna nama samaran merupakan langkah penting yang diambil peneliti untuk menjaga privasi, kerahasiaan, dan integritas data personal yang diperoleh selama proses penelitian berlangsung.

Berikut ini adalah 5 profil para partisipan yang telah bersedia diwawancarai beserta keterangan lainnya:

No.	Nama	Instansi	Usia	Jenis Kelamin	Status
1.	Tasya	Biro Psikologi SSC	26 Tahun	Perempuan	Belum menikah
2.	Siti	Biro Psikologi SSC	25 Tahun	Perempuan	Belum menikah
3.	Imah	Biro Psikologi SSC	31 Tahun	Perempuan	Sudah menikah
4.	Nissa	Biro Psikologi SSC	25 Tahun	Perempuan	Belum menikah
5.	Hana	Biro Psikologi SSC	25 Tahun	Perempuan	Belum menikah

Sumber: Data Pengamatan (2025)

#### Identifikasi Data Deskriptif

Selama kurun waktu 1 bulan, peneliti telah berhasil mendapatkan data primer berupa informasi yang dikemas berupa rekaman suara dan pencatatan hal-hal atau kejadian penting yang menggelitik rasa penasaran penelliti untuk dapat diolah secara lebih lanjut. Peneliti telah mewawancarai sebanyak 5 orang partisipan. Para partisipan menyebut bahwa mereka adalah karyawan dari Biro Psikologi Smart Solindo Consultama yang telah bersedia berbagi pengalaman kisah hidupnya. Penelitian dimulai saat bulan kedua dari kegiatan magang yang dilakukan di Biro Psikologi tersebut. Pada tahap awal, peneliti harus meminta izin terlebih dahulu dan menjelaskan akan melakukan pengamatan lingkungan serta kemudian dilanjutkan

dengan proses wawancara. Sebut saja Ibu R, selaku pihak yang berwenang memberikan izinnya terkait penelitian yang sedang peneliti lakukan.

Peneliti mulai mengambil data pada partisipan ke-1, yaitu kak tasya. Dalam wawancara ini, Kak tasya menggambarkan dirinya sebagai seorang psikolog yang masih dalam proses belajar baik secara profesional maupun pribadi. Ia merasa bahwa menjadi psikolog bukan hanya soal pekerjaan, tapi juga tanggung jawab dalam kehidupan sehari-hari karena pandangan orang terhadap profesi tersebut. Salah satu pencapaian yang membuatnya bangga adalah saat berhasil menangani ratusan kandidat rekrutmen dalam waktu singkat sesuai dengan target klien. Meski sudah punya pengalaman di biro lain, peran barunya di sini cukup menantang karena ia harus mengawasi seluruh proses asesmen, bukan hanya sebagai pewawancara. Kak tasya juga sempat merasa kurang maksimal dalam pekerjaan administratif karena merasa kurang teliti. Namun, ia mencoba menerima kekurangan itu dan belajar dari SOP, rekan kerja, serta mengevaluasi pekerjaannya sendiri. Di awal kerja, ia juga mengalami kesulitan menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sampai akhirnya belajar mengatur waktu dan menetapkan prioritas agar tidak kelelahan. Dalam hal hubungan sosial di kantor, ia merasa cukup nyaman. Meski tidak punya satu orang sahabat dekat, ia merasa banyak rekan yang siap membantu dan mendengarkan. Ia juga pernah mengalami konflik karena jabatannya yang lebih tinggi meski baru masuk, tapi berhasil diselesaikan lewat diskusi terbuka bersama HR dan direktur. Menurutnya, hubungan baik dengan rekan kerja sangat penting untuk menjaga kenyamanan kerja dan menyelesaikan tugas secara efektif. Ia merasa cukup dihargai oleh atasan melalui apresiasi, bonus lembur, hingga dukungan kegiatan di luar kerja. Meski pekerjaannya sekarang bukan impian utama (karena ia lebih tertarik pada dunia pendidikan), ia tetap berusaha mengambil pembelajaran dari pekerjaan ini. Kak tasya mengaku sempat merasa kehilangan arah, tapi mencoba fokus pada hal-hal baik yang ia dapat dari pekerjaannya sekarang. Ia juga banyak belajar tentang cara komunikasi yang baik, mengontrol emosi, serta lebih percaya diri. Tantangan terbesar yang dihadapinya adalah saat harus menggantikan rekan kerja yang resign, sehingga seluruh beban kerja harus ia tangani sendiri. Jika melihat ke depan, ia berharap bisa memberi kontribusi lebih besar, tak hanya untuk timnya tapi juga untuk biro secara keseluruhan. Ia juga berharap manajemen bisa lebih realistis dalam menerima proyek, agar tidak membebani karyawan melebihi kapasitas yang ada.

Berikutnya pengambilan data dari partisipan ke-2 yaitu kak ismi, dalam wawancara ini Kak ismi mulai bekerja di biro psikologi sejak Februari 2024 setelah sebelumnya menjalani masa magang dan ikut proyek. Ia menggambarkan dirinya sebagai orang yang tenang dan suka belajar. Pekerjaan ini sangat berarti bagi Kak ismi karena sesuai dengan minatnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Ia merasa senang bisa membantu orang lain, terutama saat terlibat dalam proses rekrutmen dan melihat peserta yang ia dampingi berhasil lolos dan diterima kerja. Selama bekerja, Kak ismi merasa banyak berkembang. Ia belajar menggunakan alat-alat tes psikologi, meningkatkan kemampuan komunikasi, dan belajar mengatur waktu dengan lebih baik. Meskipun pernah merasa bingung saat pindah divisi, ia tetap berusaha mempelajari hal-hal baru dan menjadikannya sebagai peluang untuk berkembang. Lingkungan kerja yang penuh kekeluargaan dan saling bantu menjadi salah satu hal yang membuatnya nyaman. Saat kelelahan atau burnout, Kak ismi merasa didukung oleh atasan dan teman-

temannya, misalnya dengan diberi waktu istirahat dan dibantu menyelesaikan pekerjaan. Ia juga diberi ruang untuk menyampaikan ide-ide baru, dan merasa senang saat idenya diterima karena bisa membantu mempercepat pekerjaan. Untuk mengatasi tekanan kerja, Kak ismi membuat daftar tugas harian dan menciptakan suasana kerja yang tenang. Ia juga tidak terlalu memikirkan komentar orang luar yang tidak memahami pekerjaannya. Menurut Kak ismi, aspek yang paling penting dalam kesejahteraan psikologisnya adalah pertumbuhan pribadi. Di tempat kerja ini, ia merasa terus belajar, bertemu orang baru, dan bisa berkembang jadi pribadi yang lebih baik. Jika bisa menyampaikan satu hal kepada manajemen, ia berharap atasan bisa lebih memberikan dukungan emosional dan perhatian, bukan hanya fokus pada target kerja saja.

Berikutnya pengambilan data dari partisipan ke 3 yaitu kak imah, dari hasil wawancara ini bahwa pekerjaan memiliki peran penting dalam kehidupan Kak imah, tidak hanya sebagai rutinitas, tapi juga sebagai sumber makna dan pembentukan jati diri. Awalnya pekerjaan dijalani untuk mengisi waktu luang, namun seiring waktu memberi dampak positif bagi kondisi psikologis dan perkembangan dirinya. Kak imah merasa lebih tenang dan mampu menerima diri, meskipun sebelumnya memiliki kecenderungan perfeksionis dan idealis yang memicu stres. Kini, ia belajar untuk membiarkan segala sesuatunya mengalir sesuai kapasitas, dan hal ini berdampak pada kondisi fisik dan emosinya yang lebih stabil. Hubungan sosial di tempat kerja juga sangat mendukung. Ia merasa didengar, dihargai, dan memiliki ruang untuk menyampaikan ide. Lingkungan kerja yang fleksibel, kekeluargaan, dan suportif membuatnya nyaman, meskipun tantangan seperti beban kerja ganda pernah membuatnya kewalahan. Namun, ia mampu menyalasi situasi dengan menyusun prioritas kerja dan berkomunikasi secara terbuka. Dalam hal otonomi, Kak imah diberikan kepercayaan untuk mengambil keputusan sendiri, khususnya saat menjabat sebagai section head. Ia juga memiliki arah hidup yang jelas, salah satunya adalah membuka praktik mandiri sebagai psikolog klinis dalam lima tahun ke depan. Secara keseluruhan, Kak imah merasa pekerjaannya saat ini membantu dirinya untuk terus berkembang, baik secara profesional maupun pribadi. Aspek penerimaan diri menjadi bagian paling penting dalam kesejahteraan psikologisnya karena berpengaruh langsung pada cara ia menyikapi tekanan hidup dan pekerjaan.

Berikutnya pengambilan data dari partisipan ke 4 yaitu kak nissa dimana ia adalah partisipan yang durasinya paling lama saat proses wawancara, dari hasil wawancara ini dalam menjalani pekerjaannya, Kak nissa merasa cukup diberi ruang untuk menyampaikan ide di tempat kerja, namun belum sepenuhnya bebas dalam mengambil keputusan besar karena tetap memerlukan validasi atasan. Meskipun ruang eksplorasi tersedia, ia merasa belum memiliki bekal dan kepercayaan diri yang cukup untuk sepenuhnya mengeksekusi ide-ide secara mandiri. Ia juga belum merasa bisa menjadi dirinya sendiri dalam pekerjaan saat ini. Hal ini karena pekerjaan yang dijalani belum berasal dari dorongan internal, melainkan lebih karena kebutuhan. Tekanan sosial dari luar lingkungan kerja pun kadang muncul, terutama karena kurangnya pemahaman orang lain terhadap apa yang sebenarnya ia kerjakan. Dalam hal *work-life balance*, Kak nissa mengakui pernah mengalami masa kerja yang berlebihan hingga larut malam. Kini, ia mulai menetapkan batasan dengan lebih tegas, terutama dalam menjaga waktu pribadi setelah jam kerja berakhir. Strateginya dalam menghadapi beban kerja adalah dengan

memfokuskan diri pada satu tugas dalam satu waktu dan mengomunikasikan prioritas tersebut kepada atasan. Lingkungan kerja dinilai cukup mendukung, terutama dalam hal kolaborasi dan belajar bersama. Namun, ia menyoroti perlunya evaluasi kinerja yang lebih jelas sebelum diberikan tanggung jawab baru. Tanpa hal itu, beban kerja terasa tidak seimbang. Pekerjaan saat ini belum memberikan makna yang dalam, namun ia tetap berusaha menemukan arti dari hal-hal kecil, seperti saat bisa menjadi tempat cerita bagi orang lain. Penerimaan diri menjadi aspek yang paling penting bagi Kak nissa dalam menjaga kesejahteraan psikologis, karena menjadi pondasi untuk aspek lainnya seperti hubungan sosial atau makna hidup. Jika bisa menyampaikan pesan pada atasan, Kak nissa berharap adanya perhatian lebih terhadap kenyamanan psikologis karyawan, terutama melalui komunikasi yang lebih terbuka dan evaluasi kerja yang seimbang dengan ekspektasi yang diberikan.

Beralih dengan partisipan yang ke 5 yaitu kak hana, dari hasil wawancara dapat disimpulkan Kak hana merupakan staf di Smart Solindo Consultama (SSC) yang memulai kariernya dari freelance hingga menjadi pegawai tetap. Ia merasa kesejahteraan psikologisnya cukup baik selama bekerja di SSC karena lingkungan kerja yang terbuka, suportif, dan didominasi oleh rekan-rekan muda yang mudah diajak berdiskusi. Dalam pekerjaan, Kak hana merasa cukup bebas menyampaikan ide, terutama saat diskusi atau rapat. Namun, ia tidak merasa sepenuhnya bebas dalam mengambil keputusan, karena tetap harus mengikuti arahan atasan. Ia juga menyebut belum sepenuhnya bisa menjadi diri sendiri karena sering menahan ekspresi atau opini agar tetap terlihat profesional. Hubungan sosial dengan rekan kerja sangat penting baginya. Ia mudah membuat orang lain nyaman dan memiliki satu rekan dekat yang sudah seperti keluarga. Baginya, hubungan kerja yang sehat adalah ketika saling mendukung dan tidak menjatuhkan. Dukungan kecil seperti ucapan terima kasih dan maaf memiliki arti besar karena membuatnya merasa dihargai. Tantangan terbesar Kak hana adalah rasa malas dan kebiasaan menunda. Namun, karena ia menyukai pekerjaannya, ia berusaha memberikan usaha lebih. Strateginya untuk menghadapi tekanan biasanya dengan berbicara, baik kepada orang terdekat maupun diri sendiri. Ia juga mencoba menyeimbangkan pekerjaan dan kuliah dengan membagi waktu dan memahami kapasitas dirinya. Pekerjaan ini sangat berpengaruh dalam hidupnya, terutama dalam hal komunikasi, pemikiran, dan keterampilan sosial. Ia merasa banyak belajar dari pengalaman di kantor dan pekerjaan ini membawanya lebih dekat pada mimpi pribadi, yaitu menjadi pribadi yang tetap bisa berdaya sambil menjaga peran keluarga di masa depan. Meskipun belum memiliki rencana pasti untuk lima tahun ke depan, Kak hana berharap bisa terus berkembang, terutama dalam keberanian tampil di depan umum dan menghadapi tantangan baru.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) terdiri dari enam dimensi utama yang menjadi fondasi penting dalam kesejahteraan mental: penerimaan diri, hubungan yang positif, otonomi, penguasaan lingkungan, pertumbuhan pribadi, dan tujuan hidup (Aini & Aisyah, 2013; Tenggara dkk., 2008). Pendekatan eudaimonik menekankan makna dan pertumbuhan personal individu dalam menghadapi tantangan hidup, yang menciptakan ketangguhan psikologis dan identitas diri yang kuat (Triwahyuningsih, 2017). Dalam konteks ini, karakter dan ciri khas pribadi menjadi faktor penting yang berperan dalam menentukan tingkat kesejahteraan mental seseorang (Di Fabio & Palazzeschi, 2015). Ini akan mengarahkan pada cara-cara setiap individu untuk berperilaku, merespons dan bersikap (Kasser et al., 2014). Selain itu, dalam studi fenomenologi yang dilakukan oleh Wibowo (2022) terhadap pelaku usaha batik di Pekalongan, keenam dimensi kesejahteraan psikologis terbukti sangat dominan dalam membentuk kondisi mental yang tangguh dan bermakna (*eudaimonic resilience*). Temuan diperkuat melalui hasil observasi serta wawancara mendalam yang telah dianalisis secara komprehensif terkait Makna *Psychological Well-being* dalam Perspektif Karyawan di Biro Smart Solindo Consultama, maka dapat diuraikan hasil sebagai berikut:

#### 1. Penerimaan diri (*self-acceptance*)

Penerimaan diri (*self-acceptance*) merupakan salah satu indikator utama dalam menilai tingkat kesejahteraan psikologis seseorang. Dimensi ini mencerminkan sejauh mana individu mampu mengakui, menghargai, dan berdamai dengan dirinya sendiri, termasuk segala kelebihan maupun kekurangan yang dimiliki. Dalam konteks ini, penerimaan terhadap kondisi pribadi serta berbagai pengalaman hidup menjadi tolok ukur penting untuk menilai kesejahteraan mental seseorang secara menyeluruh. Pendekatan yang digunakan dalam mengamati aspek ini mencakup refleksi atas tiga fase kehidupan: masa lalu, masa kini, dan masa depan. Dengan menelusuri bagaimana individu memaknai pengalaman hidupnya dari waktu ke waktu, kita dapat memperoleh gambaran utuh tentang proses penerimaan diri yang dijalani.

Berdasarkan hasil analisis observasi dan wawancara di Biro Smart Solindo Consultama, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar partisipan menunjukkan kemampuan yang baik dalam menerima diri dan kondisi kehidupannya saat ini. Mereka mampu menjalani hidup dengan ikhlas, mensyukuri setiap perjalanan yang dilalui, dan tetap mengedepankan kesabaran dalam menghadapi tantangan. Namun demikian, tidak semua individu berada pada tahap penerimaan diri yang ideal. Masih terdapat beberapa partisipan yang mengakui adanya ketidakpuasan terhadap aspek tertentu dalam hidup mereka. Meski begitu, hal ini tidak menjadi penghalang bagi mereka untuk terus berproses. Justru, mereka tetap berupaya untuk membangun penerimaan diri secara perlahan, menunjukkan adanya kesadaran dan niat untuk memperbaiki diri dari waktu ke waktu. Hal ini menunjukkan bahwa *psychological well-being* dalam dimensi penerimaan diri bukan hanya tentang mencapai titik penerimaan yang sempurna, melainkan juga tentang keberanian untuk terus mencoba, tumbuh, dan berkembang dalam menjalani kehidupan.

## 2. Hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*)

Hubungan positif dengan orang lain merupakan salah satu elemen penting dalam *psychological well-being*, karena dari sanalah seseorang mendapatkan rasa dukungan, rasa dihargai, dan kelekatan emosional yang sehat. Dimensi ini mencerminkan kemampuan individu dalam membangun dan menjaga ikatan yang hangat, minim konflik, serta adanya kerja sama dan saling pengertian. Hubungan yang berkualitas tidak hanya menciptakan lingkungan yang nyaman, tetapi juga berkontribusi besar terhadap rasa bahagia, sikap kooperatif, rasa damai, serta peningkatan harga diri seseorang. Dalam konteks karyawan di Biro Psikologi Smart Solindo Consultama, sebagian besar partisipan menunjukkan bahwa mereka mampu menjalin hubungan yang positif, baik dengan rekan kerja di lingkungan profesional maupun dengan orang-orang di luar pekerjaan. Keharmonisan, keterbukaan, dan dukungan emosional antar kolega menjadi bagian penting yang memperkuat kesejahteraan psikologis mereka. Bahkan, salah satu partisipan menyatakan bahwa membangun hubungan yang baik dengan orang lain adalah hal yang sangat esensial bagi kesehatan mental dan emosionalnya, bahkan lebih penting daripada aspek lainnya.

Namun, tidak semua partisipan berada dalam kondisi hubungan sosial yang ideal. Beberapa di antaranya mengakui masih mengalami kesulitan dalam menjalin relasi dengan orang lain, baik karena faktor kepribadian, pengalaman masa lalu, atau situasi tertentu yang menghambat interaksi. Meski demikian, adanya kesadaran untuk memperbaiki diri dan membangun koneksi sosial tetap menjadi langkah awal yang positif dalam proses peningkatan kesejahteraan psikologis mereka. Dengan demikian, dimensi *positive relations with others* tidak hanya mencerminkan kualitas hubungan interpersonal, tetapi juga menggambarkan seberapa besar individu merasa terhubung dan didukung oleh lingkungannya, yang pada akhirnya berperan besar dalam meningkatkan kualitas hidup secara menyeluruh.

## 3. Pertumbuhan pribadi (*personal growth*)

Pertumbuhan pribadi (*personal growth*) tidak hanya menjadi faktor penting bagi keberhasilan organisasi, tetapi juga merupakan kebutuhan mendasar bagi setiap individu. Dimensi ini mencerminkan kesadaran seseorang untuk terus berkembang, menggunakan potensi yang dimiliki, serta meyakini bahwa dirinya mampu menghadapi berbagai situasi baru dan menantang. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan di Biro Psikologi Smart Solindo Consultama, sebagian besar partisipan menunjukkan kesadaran yang tinggi terhadap pentingnya pertumbuhan pribadi. Mereka merasa terdorong untuk terus belajar, meningkatkan kemampuan diri, dan membuka diri terhadap pengalaman baru. Namun, terdapat satu partisipan yang tampak masih ragu akan pencapaiannya dalam aspek ini. Ia merasa belum sepenuhnya yakin apakah dirinya sudah berkembang dengan baik, karena masih ada banyak hal yang ingin ia coba dan pelajari. Meski demikian, keraguan tersebut justru menunjukkan adanya dorongan internal untuk terus maju, yang pada dasarnya menjadi inti dari pertumbuhan pribadi itu sendiri.

#### 4. Tujuan hidup (*purpose in life*)

Tujuan hidup merupakan salah satu dimensi penting dalam *psychological well-being* yang berperan besar dalam memberikan arah, makna, dan motivasi dalam kehidupan seseorang. Dimensi ini tidak hanya mencakup keinginan untuk mencapai target tertentu, tetapi juga menyangkut harapan jangka panjang yang melibatkan aspek personal, sosial, dan spiritual. Tujuan hidup yang kuat dan jelas mendorong individu untuk hidup lebih terarah, tangguh dalam menghadapi tantangan, serta lebih bermakna dalam menjalani hari-harinya. Dalam konteks karyawan Biro Psikologi Smart Solindo Consultama, hasil wawancara menunjukkan bahwa seluruh partisipan memiliki tujuan hidup, meskipun bentuk dan arah tujuannya berbeda-beda. Ada yang fokus pada pencapaian karier, pengembangan diri, kesejahteraan keluarga, hingga nilai-nilai keagamaan sebagai dasar pijakan hidup. Meski demikian, secara umum mereka memiliki kesamaan dalam hal orientasi ke masa depan—yaitu keinginan untuk menjalani kehidupan yang lebih baik, stabil, dan bermakna.

Beberapa partisipan menunjukkan keyakinan yang kuat terhadap tujuan hidup mereka, disertai langkah-langkah konkret untuk mencapainya. Namun, ada pula yang masih dalam proses pencarian dan perenungan, mencoba memahami apa yang benar-benar ingin mereka wujudkan di masa depan. Proses ini tidak lantas menunjukkan kelemahan, justru menjadi bagian alami dari pertumbuhan psikologis seseorang. Dengan memiliki semangat untuk terus bergerak maju, para karyawan menunjukkan bahwa dimensi *purpose in life* mereka berada dalam jalur perkembangan yang positif dan menjadi fondasi penting bagi kesejahteraan psikologis secara menyeluruh.

#### 5. Penguasaan lingkungan (*environmental mastery*)

Penguasaan lingkungan (*environmental mastery*) adalah dimensi penting dalam *psychological well-being* yang menunjukkan sejauh mana individu mampu mengelola, menyesuaikan diri, dan menciptakan kondisi lingkungan yang sesuai dengan kebutuhan pribadi serta kesejahteraan psikologisnya. Dimensi ini mencerminkan kemampuan seseorang dalam memahami dinamika lingkungan, mengambil keputusan yang tepat, dan merasa nyaman serta berdaya dalam ruang hidup maupun ruang kerjanya. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan Biro Psikologi Smart Solindo Consultama, seluruh partisipan menunjukkan kemampuan yang baik dalam menempatkan diri dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka. Mereka merasa bahwa lingkungan kerja saat ini telah terbentuk dengan suasana yang positif, terbuka, dan saling mendukung, baik antarindividu maupun antardivisi. Keharmonisan tersebut memungkinkan terciptanya komunikasi yang efektif, saling pengertian, serta adanya batasan profesional yang tetap dihormati.

Seluruh partisipan juga mengungkapkan kesadaran mereka akan pentingnya peran lingkungan dalam menunjang produktivitas dan kenyamanan kerja. Mereka merasa mampu menjalani tanggung jawab masing-masing tanpa tekanan yang berlebihan, karena adanya iklim kerja yang sehat dan rasa saling menghargai. Keakraban yang

terjalin tidak menghilangkan profesionalisme, justru menumbuhkan rasa percaya satu sama lain. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi *environmental mastery* telah berjalan secara optimal, karena para karyawan tidak hanya mampu menyesuaikan diri, tetapi juga merasa menjadi bagian dari lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan kesejahteraan psikologis mereka secara menyeluruh.

#### 6. Kemandirian (*autonomy*)

Kemandirian atau *autonomy* merupakan salah satu pilar penting dalam *psychological well-being*, yang mencerminkan sejauh mana individu mampu mengelola kehidupannya sendiri, membuat keputusan secara mandiri, dan menghadapi tantangan tanpa selalu bergantung pada bantuan orang lain. Dimensi ini menunjukkan adanya otonomi dalam berpikir, bertindak, serta keyakinan terhadap kemampuan diri dalam menyelesaikan persoalan hidup secara mandiri. Dalam konteks karyawan di Biro Psikologi Smart Solindo Consultama, seluruh partisipan menunjukkan tingkat kemandirian yang cukup baik. Mereka mampu menjalankan aktivitas sehari-hari, mengatur waktu, serta menyelesaikan masalah pribadi maupun pekerjaan secara mandiri. Tata kelola diri ini menjadi bukti bahwa mereka memiliki kepercayaan diri serta kapasitas untuk menghadapi tanggung jawabnya masing-masing.

Namun demikian, meskipun mandiri, lingkungan kerja di biro ini juga menunjukkan nilai-nilai kolektivitas yang kuat. Dalam menghadapi permasalahan yang lebih kompleks, para karyawan tidak segan untuk saling membantu, berdiskusi, dan bekerja sama demi menjaga keharmonisan dan kelancaran pekerjaan. Sikap saling mendukung ini tidak mengurangi kemandirian, justru memperkuat rasa tanggung jawab bersama. Selain itu, para pemimpin di biro juga dikenal responsif dan peduli terhadap kondisi bawahannya. Ketika muncul masalah, mereka mendorong agar segera dilakukan diskusi terbuka agar persoalan tidak berlarut dan tidak mengganggu produktivitas kerja. Pendekatan kepemimpinan yang terbuka ini turut menciptakan suasana kerja yang sehat dan mendukung pertumbuhan otonomi setiap individu. Dengan demikian, dimensi *autonomy* dalam kesejahteraan psikologis para karyawan tidak hanya terlihat dari kemampuan mengelola diri sendiri, tetapi juga dari adanya keseimbangan antara independensi pribadi dan kerja sama dalam tim yang solid.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Karyawan di Biro Psikologi Smart Solindo Consultama memiliki pemahaman yang cukup baik mengenai makna kesejahteraan psikologis. Berdasarkan hasil wawancara, mereka menilai bahwa hubungan positif dengan orang lain merupakan faktor utama dalam menciptakan kebahagiaan. Kebahagiaan tidak hanya dilihat dari pencapaian pribadi, tetapi juga dari kemampuan menjalin hubungan yang hangat, saling mendukung, dan harmonis. Selain itu, partisipan juga menunjukkan kesadaran akan pentingnya menerima diri sendiri, terus berkembang, dan memiliki tujuan hidup yang jelas. Meskipun tidak semuanya merasa telah optimal, mereka tetap berusaha memperbaiki diri dan tumbuh secara bertahap.

Dalam hal penguasaan lingkungan, para karyawan merasa mampu menyesuaikan diri dan merasa nyaman di lingkungan kerja yang mendukung. Mereka juga cukup mandiri dalam menyelesaikan tugas, namun tetap mengedepankan kerja sama demi menjaga keharmonisan tim. Para pemimpin biro pun dinilai responsif dalam menangani masalah, sehingga suasana kerja tetap kondusif. Secara keseluruhan, kesejahteraan psikologis karyawan terlihat cukup terjaga melalui hubungan sosial yang sehat, semangat untuk berkembang, dan lingkungan kerja yang suportif. Fokus pada hubungan antarindividu menjadi fondasi utama dalam menciptakan kebahagiaan yang lebih stabil dan berkelanjutan.

**a. Saran untuk Instansi Biro Psikologi SSC**

Saran yang dapat dipertimbangkan pada perusahaan adalah dengan memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan dalam merancang program dan kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan. Selain itu, perusahaan sebaiknya melakukan survei rutin untuk mengukur tingkat kebahagiaan karyawan dan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Dengan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, perusahaan dapat meningkatkan rasa memiliki dan kepuasan kerja. Implementasi pelatihan pengembangan diri dan program keseimbangan kerja-hidup juga dapat membantu karyawan merasa lebih bahagia dan termotivasi, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

**b. Saran Untuk Peneliti**

Saran untuk peneliti setelah mengetahui gambaran kebahagiaan karyawan, diharapkan adanya pendorong penelitian lanjutan, pengembangan ilmu psikologi, dan menghasilkan model baru dalam melihat makna kesejahteraan psikologis karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Aini, D., & Aisyah, S. (2013). *Psychological well-being: Konsep dan dimensi kesejahteraan psikologis individu*. Universitas Raden Fatah Palembang.
- Di Fabio, A., & Palazzeschi, L. (2015) "Hedonic and eudaimonic well-being: The role of resilience beyond fluid intelligence and personality traits". *Frontiers in Psychology*, 6(9), 1–7.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Prakoso, A. Y. (2020). Makna kesejahteraan psikologis pada karyawan sektor pemerintahan: Studi fenomenologis. *Jurnal Psikologi*, 17(1).
- Prastowo, A. (2018). Pendekatan Fenomenologi dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 19(2), 123–134.
- Purnomosidi, F., Pi, M., Widiyono, S. K., Musslifah, A. R., & Psikolog, M. P. (2022). *Buku referensi kesejahteraan psikologis dengan sholat dhuha*. Lembaga Chakra Brahma Lentera.
- Rahmat, J. (2020). Interpretative Phenomenological Analysis (IPA): Strategi Analisis Data dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Komunikasi dan Media*, 4(1), 45–58.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6).
- Ryff, C. D dan Singer, B. H. (1996). *Psychological well-Being: Meaning, Measurement and Implications For Psychotherapy Research*. *Journal Of Psychotherapy Psychosomatics*, 65, 14-23
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2006) "Know Thyself and Become What You Are: A Eudaimonic Approach to Psychological Well-Being". *Journal of Happiness Studies*, 13–39.
- Satori, D., & Komariah, A. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Triwahyuningsih, E. (2017). Kebahagiaan eudaimonik: Tinjauan konsep dan relevansi dalam kesejahteraan psikologis. *Jurnal Edukasi dan Psikologi*, 5(2), 45–54.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3).
- Wibowo, M. E. S. (2022). Studi fenomenologi terkait psychological well-being pada pelaku usaha batik di Kampoeng Batik Kauman Kota Pekalongan. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 5(4), 489–504.