

## LAMPIRAN 8

### TRANSKRIP WAWANCARA I

*Interviewer* : Gia Rizky

*Interviewee* : Tatiek Kusuma Wardani

Posisi : Kasubid. SDM & Sekretariat

Perusahaan : PD BPR BKK Batang

*Interviewer* : Halo, assalamualaikum

*Interviewee* : Waalaikumsalam

*Interviewer* : Bu Tatiek?

*Interviewee* : Ya

*Interviewer* : Nggih, ini Gia, Bu

*Interviewee* : Oia, gimana, Mbak?

*Interviewer* : Jadi mau nanya yang kemarin itu

*Interviewee* : Ya, 'kan gini Mbak, kemarin Pak Edinya gak berangkat. Lha ini saya baru ketemu pagi ini kan saya matur nanti takutnya nek takjawab saya nanti kalau gak berkenan juga kan.. Tapi kalau menurut analisa saya ya ini, Mbak, analisa pribadi ya, kenapa koq eeehmm dukungan dari atasan itu tidak meningkatkan komitmen karena kan sini SDMnya juga kurang gitu hlo, Mbak.

*Interviewer* : SDM yang karyawannya atau...

*Interviewee* : Ya, SDM karyawannya. Kan semua itu kalau tidak didukung ehm katakana kinerja karyawannya kan juga gak bisa, Mbak. Walaupun eehm dukungan supervisor begitu besarnya. Tapi tanpa misalnya didukung dengan mungkin SDM yang siap, handal gitu kan itu juga tidak bisa. Di samping itu kan, kita itu kan kebanyakan juga SDMnya masih SDM dululah, yang seangkatan sama Ibue njenengan gitu hlo. Kan mungkin pengaruh usia juga kan. Hla kebetulan yang muda-muda itu kan juga masih kontrak semua. Maksudnya, kalau dari sebetulnya siapnya seorang SDM ya yang baru-baru ini tapi kan statusnya juga masih kontrak juga gitu hlo, Mbak. Ini takcontohin ya, Mbak. Marketing ini, mereka walaupun baru, tapi kinerjanya malah lebih bagus, Mbak

*Interviewer* : Oh, gitu ya, Bu, ya?

*Interviewee* : Ho oh. Daripada SDM-SDM yang sudah menjadi pegawai tetap. Kan kaya mereka itu juga mungkin berpikir, sekarang seperti ini, Mbak "Saya kerja keras, saya nggak kerja, saya nyantai, gaji saya juga masih tetap." Ya mungkin kan mungkin seperti itu ya yang lama-lama. Kalau yang baru ini 'kan semua ditarget. Jadi mereka 'kan mau gak mau kalau saya pingin eeehm dapat gaji besar, saya juga harus kerja keras. Maka kan eeehm ketika dari supervisornya memberikan komitmen-komitmen gini gini gini, mereka mau gak mau untuk mencapai target, makanya mereka harus melaksanakan. Intinya kaya gitu, Mbak. Cuman nanti kata-katanya nanti dikembangkan sendiri sama Mbak Gia

- Interviewer : Oya, kemarin kan saya sudah konsultasi sama dosennya gitu, emang disuruh menanyakan. Kan soalnya kemungkinannya kan ada di beberapa titik nggih. Jadi bisa jadi karyawannya yang gampangannya ya itu kaya yang Bu Tatiek matur itu: SDMnya kurang. Atau mungkin supervisornya itu yang kurang, maksudnya kurang mengarahkan atau gimana..
- Interviewee : Ya betul-betul. Mungkin mereka mengarahkan. Cuma kan karena itu, Mbak, kadang komitmennya gak pas juga kan. Jadinya kan kaya pegawainya kan juga kurang semangat gitu untuk melaksanakan dari apa yang dikomitmenkan dari eehm atasan gitu, ya. Bisa aja kaya gitu
- Interviewer : Bu, nuwun sewu kan itu kan selain dukungan supervisor kan ada satu lagi variabel saya kan tentang resiliensi nggih. Jadi intinya itu gimana mengubah hal-hal yang negatif jadi misalkan kalau kerja itu koq kinerjanya itu merosot terus mampu merubah yang positif. Nah yang kaya gitu. Nah itu kan kalau di SDM-SDM yang lama tuh kemampuan kaya gitu juga kurang nggih, Bu?
- Interviewee : Kurang, Mbak. Padahal ya kaya kemarin ya, gini Mbak contohnya, kemarin kan dari Pak Direksi itu gimana cara eehm apa bisa mengurangi NPL ya, kan berarti kaya menangani kredit macet gitu ya. Untuk menangani kredit macet, mereka itu sebenarnya udah dikasih iming-iming dari direksi berupa apa, kalau mereka bisa itu, apa, kaya ngegolkan yang kolek-kolek, yang koleknya tiga, empat itu yang mecet-macet ya. Kalau mereka itu bisa menagihkan itu, nanti mereka bisa, nanti mereka dapet reward gitu lho. Sudah ada komitmen seperti itu. Itu kan ada. Berarti kan ada semacam itu ya, Mbak ya
- Interviewer : Ya, untuk mendorong
- Interviewee : Reward ya untuk mendorong gitu hlo. Ya awalnya juga semangat, Mbak, seperti itu. Tapi ya saya lihat kesini itu juga (batuk) sudah jarang (batuk). Apa karena mereka sudah jarang nagih. Tapi karena kolek tiga kolek empat kan memang betul-betul susah, Mbak, karena mungkin dari nasabahnya mungkin macet. Atau pas ada mungkin perusahaannya bangkrut. Atau mungkin mereka tertipu. Atau mungkin mereka melarikan diri. Kan itu banyak faktor Mbak ya mungkin juga susah gitu hlo. Gitu
- Interviewer : Ya, ya. Berarti reward-nya aja kurang itu nggih, Bu, kurang apa kurang bisa mendorong secara maksimal berarti nggih?
- Interviewee : Mungkin. Mungkin gitu. Apa namanya, yo sebenarnya kaya dari pak direksi gitu mereka akhir tahun sudah apa namanya ahm sudah bekerja, terus udah pak direksi berkunjung ke semua cabang, disampaikan hasil tahun ini segini ini. Gitu hlo. Ya pokoknya kalau kita bisa meningkatkan, nanti kan banyak hal-hal positif. Misalkan juga ada tambahan gaji gitu hlo. Sudah diseperti itu buat memacu mereka untuk meningkatkan operasional gitu ya. Maksudnya juga meningkatkan kinerja. Hla tapi, hla itu, kembali lagi, Mbak, ada beberapa mungkin SDM yang tidak semua, mungkin ada beberapa SDM yang tetap berpikiran bahwa saya bekerja keras, saya tidak bekerja, saya santai, toh saya tetap dapat gajinya masih utuh. Tidak ada kurang gitu. Perusahaan sendiri juga sudah memberikan upaya yang bisa mendukung agar kinerjanya sesuai yang diharapkan

- Interviewer : Oh nggih. Pantesan saya tuh agak bingung, Bu. Kan itu saya kan sebenarnya variabel utamanya tentang retensi kerja ya. Jadi apa hal-hal yang membuat seseorang itu bertahan di perusahaan. Jadi keinginan mereka, jadi di apa, hasil sementara itu kan penelitian saya memang karyawan di BKK Batang itu kan memang keinginan untuk bertahan kan bertahan kerjanya itu tinggi. Tapi pas dilihat variable-variabel lainnya itu kok akhirnya gak berpengaruh gitu hlo, Bu. Jadi keinginan kerjanya tinggi, tapi ya itu, kaya dukungan supervisornya kok ternyata gak mempengaruhi komitmen, ya gitu
- Interviewee : Ya mungkin gitu juga, Mbak. Kan itu ah mungkin karena usia juga ya, mereka kan gak mungkin, kalau usia sudah tua berpindah ke tempat yang lain gitu hlo, Mbak. Kecuali kalau masih muda, okelah masih bisa meloncat-meloncat gitu hlo. Dengan umur-umur yang kebanyakan mungkin sudah rentang antara mungkin udah empat puluh, lima puluh, gitu kan...
- Interviewer : Nggih, itu paling banyak. Klo di BKK sendiri besar mana nggih Bu dukungan atasan supervisor gitu atau dukungan organisasi? Dalam artian organisasi itu dukungan perusahaan itu sendiri?
- Interviewee : Besar dukungan perusahaan. Nah kan mereka akhirnya kan akhirnya ah “saya yang penting saya punya pekerjaan, punya gaji, walaupun mungkin menerima dengan gaji yang segitu” gitu hlo. Mungkin juga begitu
- Interviewer : Oh ya, ya, nggih. Berarti memang yang lebih punya semangat untuk bangkit ketika, apa, kinerjanya menurun itu justru karyawan yang kontrak nggih, Bu? Yang masih baru-baru nggih
- Interviewee : Nggih gitu
- Interviewer : Oh nggih, nggih.
- Interviewee : Mungkin ada saran pendapat, gimana itu? (tertawa)
- Interviewer : (tertawa) kalau dari saya sendiri memang ini kan belum final nggih, Bu, belum selesai, cuman kalau memang saya, kuncinya itu berarti harus ngrubah rekrutmen di awal sih
- Interviewee : Ya kan makanya ini yang baru itu kan memang rekrutmennya beda dengan yang dulu ya, Mbak. Ya kan njenengan ya mungkin tahu juga kan cerita dari Ibu kalau BPR BKK yang dulu kan rekrutmennya kan apa namanya, modelnya model titipan. Tapi sebenarnya ya, Mbak ya, sebenarnya yang terakhir sudah mulai ada rekrutmen itu dari angkatan saya, Mbak. Angkatan saya itu dulu rekrutmennya melalui induk. Jadi angkatan saya itu banyak yang malah jadi kadiv, ada yang jadi pinca. Lebih banyak yang berhasil walaupun saya nggak, nggak apa, merendahkan yang dulu. Yang dulu juga banyak yang pinter juga gitu hlo. Cuma kalau yang SDMnya SDM biasa yang kemampuan biasa, ya itu, kinerjanya seperti itu
- Interviewer : Berarti yang sekarang jadi kaya kaunit-kaunit itu yang rekrutmennya seangkatan sama njenengan nggih?
- Interviewee : Gak. Gak juga. Ada yang dulu juga. Yang dulu-dulu juga ada. Yang kaya Dirutnya Bandar itu kan dulu seangkatan sama saya tuh, Mbak. Yang Bu Puji itu kan. Dulu bareng sama saya
- Interviewer : Berarti ini untuk sementara saya tambahkan dulu nggih Bu Tatiek. Pendapat njejengan saya tulis dulu. Sambal nunggu jawaban dari Pak Edi
- Interviewee : Kalau sama Pak Edi sih saya tadi udah matur ya
- Interviewer : Nggih, pripun?

- Interviewee : Sudah matur “ini gimana Pak? Saya kan gak berani jawabnya nanti kalau jawaban saya kan ini kan namanya di floor-kan keluar itu kan mungkin gak berkenan atau gimana gitu” Ho oh, Mbak, kan harus jaga-jaga seperti itu. Hla makanya katanya Pak Edi “Yowis dijawab”. Saya kan ngomong “Itu mungkin karena SDM” Ngomong “dijawab-jawab seperti itu aja gak papa, Mbak
- Interviewer : Oh gitu, Pak Edinya boten kenopo-nopo nggih. Oh, yaudah berarti itu nanti saya tulis kaya gitu mawon nggih, Bu Tatiek
- Interviewee : Nggih, jadi sebenarnya kan mereka tetap ingin bertahan tapi Cuma semangat kerjanya aja yang kurang kan intinya kaya gitu, Mbak. Nanti tinggal njenengan pengembangan bahasalah. Bahasanya bagaimana pengembangan kata-katanya
- Interviewer : Kan nanti saya kaitin sama teori juga, Bu
- Interviewee : Sebenarnya saya kemarin sudah saya lihatin di Google juga, Mbak. Tapi kalau memang di situ saya sempet baca punya siapa itu, kan ada ya, skripsi juga sama pakainya kuesioner juga. Ya saya kan bacanya cuma sekilas-sekilas tok ya. Harusnya memang kalau ada dukungan dari atasan, supervisor harusnya memang komitmen dari karyawannya itu meningkat
- Interviewer : Nggih, Bu Tatiek, berarti ini saya tambahkan dulu untuk tesisnya nggih. Nanti saya nanya lagi nggih
- Interviewee : Ya, ya, gak papa, Mbak
- Interviewer : Kalau gitu, ini saya lanjutkan dulu nggih tesisnya. Matur nuwun, Bu Tatiek. Assalamualaikum
- Interviewee : Nggih, nggih. Waalaikumsalam Wr. Wb.