

DUKUNGAN BAGI KARYAWAN PT KALTIM PRIMA COAL
PADA TAHAP *POST-RECOVERY*

Tugas Akhir Magang




Acc untuk diujikan
13 / 02 / 2026

Diajukan Oleh:

Tidy Natanagari -
22311119

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM
SARJANA FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2026

**DUKUNGAN BAGI KARYAWAN PT KALTIM PRIMA COAL
PADA TAHAP *POST-RECOVERY***

Tugas Akhir Magang

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana
Strata-1 di Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas
Islam Indonesia



Diajukan Oleh:

Tidy Natanagari - 22311119

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM
SARJANA FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
2026**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat penulis yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 9 Februari 2026



Tidy Natanagari

HALAMAN PENGESAHAN
Dukungan Bagi Karyawan PT Kaltim Prima Coal
Pada Tahap *Post-Recovery*

Diajukan Oleh:

Nama : Tidy Natanagari
Nomor Mahasiswa : 22311119
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 9 Februari 2026

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,



Dr. rer. soc. oec Jaya Addin Linando, S.E., M.B.A.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

DUKUNGAN BAGI KARYAWAN PT KALTIM PRIMA COAL PADA TAHAP POST-RECOVERY

Disusun oleh : Tidy Natanagari

Nomor Mahasiswa : 22311119

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan lulus
hari ini, tanggal: Senin 02 Maret 2026

Pembimbing TA : Jaya Addin Linando, S.E., MBA.,
Dr.rer.soc.oec. Penguji : Muafi, Prof., Dr., S.E., M.Si.

Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan
Ekonomika Universitas Islam
Indonesia



Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki secara mendalam penerapan dukungan dari organisasi serta dampak dukungan sosial di tempat kerja terhadap proses penyesuaian diri karyawan PT Kaltim Prima Coal pada tahap setelah pemulihan (*post-recovery*). Hal ini penting karena karyawan yang kembali bekerja usai mengalami permasalahan kesehatan berat atau cedera berat sering menghadapi hambatan fisik, penurunan motivasi kerja, dan kekhawatiran terkait kinerja. Dengan metode kualitatif fenomenologis, penelitian ini menggali berdasarkan pengalaman pribadi enam karyawan yang mengikuti *Work Rehabilitation Program* (WRP) melalui wawancara semi-terstruktur. Data diolah menggunakan analisis tematik dengan *manual-coding* untuk menemukan pola dukungan yang diperoleh responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Kaltim Prima Coal menyediakan dukungan organisasi melalui dua aspek utama, yakni dukungan psikososial dan dukungan struktural-administratif. Dukungan psikososial direalisasikan lewat penghormatan terhadap kontribusi karyawan meski kondisi kesehatan mereka belum optimal, penyediaan suasana dan posisi kerja, dengan stres psikologis rendah, serta layanan medis dan konsultasi berkala. Adapun dukungan struktural-administratif diterapkan melalui pengawasan oleh divisi *Human Resources* (HR) untuk memastikan perpindahan posisi kerja berlangsung lancar. Selain itu, dukungan sosial di tempat kerja, baik dari atasan maupun rekan kerja, terbukti berperan penting sebagai pendorong penyesuaian adaptasi. Empati, komunikasi terbuka, dan bantuan dari lingkungan kerja terdekat mampu membangun kepercayaan diri karyawan serta mengurangi tekanan mental dari perubahan prosedur atau tuntutan operasional di jabatan baru. Penelitian ini menguatkan teori *Perceived Organizational Support* yang menjelaskan bahwa pandangan karyawan tentang perhatian organisasi langsung memengaruhi komitmen dan produktivitas kerja.

Kata Kunci: Dukungan Organisasi, Dukungan Sosial Kerja, Adaptasi Karyawan, Pasca-Pemulihan, Industri Pertambangan.

ABSTRACT

This study aims to investigate in depth the application of support from the organization and the impact of social support in the workplace on the adjustment process of PT Kaltim Prima Coal employees in the post-recovery stage. This is important because employees who return to work after experiencing serious health problems or serious injuries often face physical obstacles, decreased work motivation, and performance-related concerns. Using a phenomenological qualitative method, this study delves into the personal experiences of six employees who participated in the Work Rehabilitation Program (WRP) through semi-structured interviews. The data was processed using thematic analysis with manual-coding to find the support patterns obtained by the respondents. The results of the study show that PT Kaltim Prima Coal provides organizational support through two main aspects, namely psychosocial support and structural-administrative support. Psychosocial support is realized through respect for employees' contributions even though their health conditions are not optimal, the provision of an atmosphere and work position, with low psychological stress, as well as medical services and periodic consultations. The structural-administrative support is implemented through supervision by the Human Resources (HR) division to ensure that the transfer of job positions goes smoothly. In addition, social support in the workplace, both from superiors and co-workers, has proven to play an important role as a driver of adaptation adjustments. Empathy, open communication, and help from the nearest work environment can build employee confidence and reduce the mental pressure of changing procedures or operational demands in a new position. In terms of theory, this study strengthens the theory of Perceived Organizational Support which explains that employees' views of organizational attention directly affect work commitment and productivity.

Keywords: *Organizational Support, Work Social Support, Employee Adaptation, Post-Recovery, Mining Industry.*

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah Puji Syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Subhanahu Wa Ta ‘ala atas segala rahmat, taufik, kesehatan serta kekuatan yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulis tugas akhir magang yang berjudul “Dukungan Bagi Karyawan PT Kaltim Prima Coal Pada Tahap *Post-Recovery*”. Laporan magang ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Manajemen (S-1) Universitas Islam Indonesia. Selama proses penelitian dan penyusunan laporan magang ini, penulis menghadapi berbagai macam kendala, namun semua dapat dilalui berkat bantuan, doa, dukungan, serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, yang menjadi sumber kekuatan utama bagi penulis. Terima kasih atas cinta, dukungan moral yang tak pernah putus, serta doa-doa yang selalu dipanjatkan di setiap sujud. Selain itu, keluarga saya yang berjasa, kepercayaan kalian adalah kekuatan bagi penulis untuk terus melangkah maju meski di saat-saat tersulit.
2. Bapak Dr.rer.soc.oec Jaya Addin Linando S.E., M.B.A., selaku dosen bimbingan yang telah memberikan arahan, kritik, dan saran yang sangat membangun. Kesabaran dosen pembimbing dalam membimbing dan membagikan ilmu telah membuka cakrawala berpikir penulis lebih luas lagi. Kritik tajam yang diberikan bukan sekadar koreksi, melainkan bentuk perhatian agar karya ini mencapai standar kualitas yang diharapkan.
3. Manajemen PT Kaltim Prima Coal, terkhususnya Ibu Wiwin Rimbayati dan Ibu Siti Masruroh sebagai pembimbing lapangan pada saat penulis melaksanakan penelitian, beserta seluruh karyawan yang telah bersedia

menjadi pendukung dan narasumber penelitian, meluangkan waktu, dan berbagi pengalaman yang sangat berarti bagi kelancaran penelitian ini.

4. Bintang, Rifenia, Nur, Bella, Kayla, Aneke, Irmayanti, Putri Nabila, Saina, Afina, Zakiya, Beatrix, dan Balqis yang banyak sekali memberi semangat, membantu, dan mendukung penulis dalam berbagai keadaan hingga tugas akhir ini terselesaikan.
5. Teman-teman saya di perkuliahan Disa, Wafda, Kirana, Rahma, Aura dan Cinta yang memberikan semangat dan apresiasi. Diskusi-diskusi ringan namun berisi di sela-sela waktu istirahat. Terima kasih telah menjadi pendengar yang baik dan pemberi semangat yang jujur.
6. Semua pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung, penulis ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala selalu memberikan balasan yang melimpah berupa pahala atas segala kebaikan yang telah diberikan. Penulis sadar bahwa karya akhir ini belum mencapai kesempurnaan, sehingga masukan dan saran yang konstruktif sangat dinantikan. Penulis juga berdoa agar karya akhir ini bisa bermanfaat bagi para pembaca serta semua pihak yang memerlukannya.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
BERITA ACARA TUGAS AKHIR	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Pertanyaan Penelitian	6
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Kontribusi Penelitian	6
1.5.1 Kontribusi secara Teoritis	6
1.5.2 Kontribusi secara Praktis	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Tinjauan Teoritis	8
2.1.1 Dukungan Organisasi	8
2.1.2 Dukungan Sosial Kerja	12
BAB III METODE PENELITIAN	14
3.1 Pendekatan Penelitian	14
3.2 Pengumpulan Data	15
3.3 Analisis Data	17
3.4 Keabsahan Data	18
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN	20

4.1	Temuan	20
4.1.1	Dukungan Organisasi yang Diberikan PT Kaltim Prima Coal Pasca Pemulihan	20
4.1.2	Pengaruh Dukungan Sosial Kerja Terhadap Proses Adaptasi Karyawan Setelah Pasca Pemulihan	34
4.2	Pembahasan.....	41
4.2.1	Dukungan Organisasi yang Diberikan PT Kaltim Prima Coal Pasca Pemulihan	41
4.2.2	Pengaruh Dukungan Sosial Kerja Terhadap Proses Adaptasi Karyawan Setelah Pasca Pemulihan	47
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		52
5.1	Kesimpulan.....	52
5.2	Saran	54
DAFTAR PUSTAKA		56
LAMPIRAN		69

DAFTAR TABEL

Tabel

3.2 Deskripsi Narasumber.....	16
4.1.1 Bentuk Dukungan Organisasi	34
4.1.2 Pengaruh Dukungan Sosial Kerja	41

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemulihan kesehatan karyawan merupakan salah satu fase penting dalam melibatkan bukan hanya dari segi aspek medis, tetapi juga proses ketika mereka kembali beradaptasi ke lingkungan kerja. Ketika karyawan masuk ke dalam fase pemulihan dan memilih kembali beradaptasi ke lingkungan kerja, biasanya terdapat motivasi yang menjadi dorongan dalam pemenuhan kinerja. Menurut Oktafia & Kurniawidjaja (2025) motivasi dalam konteks ini bermakna sebagai sikap dan nilai yang menjadi dorongan atas suatu hal spesifik dalam mencapai tujuan. Karyawan yang terdorong motivasinya memiliki tujuan yang perlu dicapai yakni dapat kembali bekerja, dengan dibaliknya ada perusahaan yang mengedepankan dukungan organisasi dan dukungan sosial kerja. Dukungan organisasi dan dukungan sosial kerja adalah dua faktor krusial bagi karyawan apalagi yang sedang mengalami proses pemulihan. Di situasi kebanyakan karyawan yang mengalami hal ini biasanya menghadapi tantangan fisik dan mental yang membutuhkan perhatian khusus dari perusahaan untuk dapat beradaptasi kembali dengan efektif. Sebuah perusahaan yang baik adalah perusahaan yang mengutamakan dan memperhatikan kesehatan karyawan-karyawannya (Simbolon et al., 2024).

Karyawan yang kembali bekerja pasca pemulihan biasanya mengalami seperti penurunan energi dan kesehatan, perubahan kemampuan fisik, kesulitan konsentrasi, hingga kecemasan terhadap performa. Terdapat banyak pemicu yang membuat keadaan di mana karyawan mengalami hal-hal tersebut, salah satunya karena faktor *pressure* atau tekanan. Tekanan yang terlalu berlebihan menyebabkan karyawan memunculkan sumber stress tambahan (Usnawati et al., 2019). Maka dari itu, perusahaan yang baik biasanya memberikan upaya dengan

dukungan organisasi yang menunjukkan kepedulian mereka terhadap karyawan melalui sebuah kebijakan dan strategi yang terarah. Dijelaskan bahwa dukungan organisasi adalah interaksi individu dengan organisasi yang secara khusus mempelajari bagaimana organisasi memperlakukan (Riantoko et al., 2017). Organisasi dipastikan berfungsi secara strategis memastikan bahwa karyawan tidak hanya sembuh secara fisik, tetapi juga merasa didukung dalam beradaptasi kembali dengan ritme dan tuntutan kerja. Hal ini diperkuat berdasarkan teori *Perceived Organizational Support* (Eisenberger et al., 1986) persepsi bahwa organisasi yang peduli terhadap kesejahteraan karyawan dapat memperkuat kesiapan mereka dalam menghadapi tekanan pekerjaan, apalagi di kondisi karyawan pasca pemulihan.

Pemulihan karyawan setelah mengalami permasalahan kesehatan, cedera, atau kondisi medis tertentu memengaruhi penilaian bagaimana perusahaan memperlakukan karyawannya sebagai salah satu komponen terpenting (Priyohadi & Achmadiansyah, 2025). Kebanyakan karyawan pasca pemulihan yang membutuhkan dukungan organisasi ini dikarenakan gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh sakit berat. Selain itu, biasanya kecelakaan kerja juga menjadi penyebab lainnya. Faktor-faktor tersebut kemungkinan besarnya untuk kembali seperti semula sangatlah kecil, karena ibaratnya tidak 100% sehat lagi jadi otomatis mungkin ada penurunan performa di fisik atau bahkan juga dari segi psikologis mental dan sudah tidak sama lagi (Marselinus, 2025). Dalam konteks ini, apalagi di industri pertambangan seperti PT Kaltim Prima Coal, tantangan ini menjadi semakin kompleks karena memiliki karakteristik pekerjaan dengan tingkat risiko tinggi serta tuntutan fisik dan mental yang tidak ringan. Perusahaan pun dituntut untuk menyediakan dukungan organisasi yang pastinya terencana dan terstruktur. Dukungan organisasi dipahami sebagai keseluruhan upaya perusahaan dalam memberikan kondisi kerja yang aman, perhatian terhadap kebutuhan karyawan, serta kebijakan yang memfasilitasi kesejahteraan dan kelancaran pekerjaan.

Selain menerapkan berbagai program kesehatan dan keselamatan kerja, PT Kaltim Prima Coal juga telah memberikan perhatian khusus yang mendalam pada dukungan bagi karyawan pasca pemulihan. Bentuk-bentuk dukungan seperti penyesuaian beban kerja, penyesuaian kesehatan dengan posisi kerja, pemberian cuti *long-sick leave*, pemberian perhatian dalam aspek medis dan unit kesehatan menjadi komponen yang telah mereka tuangkan dengan memastikan proses adaptasi karyawan pasca pemulihan berjalan efektif. Fadhli (2025) mengatakan bahwa PT Kaltim Prima Coal telah memberikan dukungan yang baik dengan diberikan posisi bekerja di dalam ruangan yang tidak terpapar debu berdasarkan saran dokter, tentunya itu aman untuk kesehatannya. Diikuti dengan Indik (2025) yang mengatakan bahwa bentuk dukungan organisasi dari PT Kaltim Prima Coal bahkan membuatnya otomatis lebih produktif karena lebih disesuaikan kemampuan tubuh. Hal ini sudah dilakukan penyesuaian yang terukur supaya tidak terjadi karyawan berpotensi mengalami tekanan fisik maupun mental yang dapat memperlambat pemulihan atau bahkan meningkatkan risiko cedera ulang. Dengan demikian, diketahui bahwa dukungan organisasi benar-benar berpengaruh bagi karyawan yang merasa diperhatikan dan dihargai (Ichwan, 2025; Marselinus, 2025).

Manfaat-manfaat dukungan dari PT Kaltim Prima Coal dipastikan menciptakan hubungan yang positif antara karyawan karena merasa puas dengan bagaimana memperlakukan mereka sebagai bagian dari perusahaan. Menurut Rizki et al., (2025) dukungan organisasi menjadi sebuah keyakinan dimana karyawan percaya bahwa nilai-nilai organisasi berkontribusi dan peduli. Dari situlah karyawan dapat menilai sejauh mana organisasi PT Kaltim Prima Coal memberikan kontribusi mereka dan menunjukkan komitmen terhadap kondisi kesejahteraan sama seperti yang dikatakan oleh Bai et al., (2023) perhatian ke fase pasca pemulihan menjadi bagian aspek manajemen sumber daya manusia. Apabila organisasi peduli dengan keberadaan mereka sebagai bagian dari perusahaan, karyawan pastinya akan memiliki komitmen dan mendorong

memiliki rasa tanggung jawab kepada pekerjaan dan timbal balik ke perusahaan dengan memaksimalkan pekerjaan (Indik, 2025).

Selain dukungan yang diberikan secara struktural dari organisasi, peran dukungan sosial kerja—terutama dari rekan kerja dan atasan turut memainkan peran penting dalam menentukan keberhasilan adaptasi karyawan setelah pasca pemulihan. Dukungan sosial kerja mencakup bantuan emosional, informasional, dan instrumental yang diberikan oleh lingkungan kerja terdekat. Karyawan yang merasa diterima, dimengerti, dan dibantu oleh rekan sejawat umumnya menunjukkan tingkat adaptasi yang lebih baik dibandingkan apabila mereka yang bekerja dalam lingkungan kerja minim empati (Nurfadilah, 2025). Lingkungan kerja yang sehat juga diawali dari bagaimana dukungan sosial kerja terbentuk. Bila karyawan merasa mendapatkan bentuk suportif yang baik, pastinya itu membuat kerja menjadi lebih nyaman dan tidak tertekan (Nuraini, 2025). Iswanto & Agustina (2016) peran penting inilah selain membangun lingkungan sosial yang sehat dan bersahabat, itu juga membentuk komunikasi interpersonal yang baik. Dari perspektif karyawan PT Kaltim Prima Coal, ini menjadi hal penting terbesar mereka. Beberapa karyawan PT Kaltim Prima Coal pasca pemulihan, baru kembali bekerja—kebanyakan dari mereka berpindah dari posisi lama ke posisi baru, mungkin mengalami yang namanya perubahan prosedur, pembaruan sistem, maupun penyesuaian operasional lainnya. Ketika rekan kerja bersedia memberikan bimbingan dan berbagi pengetahuan, proses adaptasi menjadi lebih cepat dan ringan. Dukungan seperti ini dapat mengurangi kebingungan, rasa melakukan kesalahan, serta meningkatkan kepercayaan diri karyawan yang menjalani masa transisi.

Tidak hanya rekan kerja, pemahaman dari atasan juga menjadi sumber bagaimana karyawan merasa diperhatikan. Atasan yang mampu menunjukkan empati, memberikan umpan balik secara positif, serta menyesuaikan ekspektasi kerja sesuai kondisi karyawan dapat menciptakan rasa aman, mendorong karyawan menjadi lebih percaya diri dan menghadapi situasi yang menantang (Fauziyah et al., 2024). Sudah sejak lama, PT Kaltim Prima Coal menegaskan

terkait ini apalagi dukungan sosial kerja memiliki dampak signifikan terhadap proses adaptasi karyawan, dapat dilihat dari bentuk perspektif karyawan bahwa atasan yang baik benar-benar memperhatikan kepedulian mereka terhadap karyawan (Fadhli, 2025). Namun, apabila hal ini tidak memadai bisa saja akan menimbulkan dampak negatif bagi proses adaptasi karyawan yang merasa diabaikan, stress atau tidak mendapatkan perhatian yang dapat memengaruhi pemulihan kesehatan (Widiastuti et al., 2025).

Bentuk dukungan organisasi yang diberikan pasca pemulihan memberikan banyak manfaat bagi karyawan PT Kaltim Prima Coal dan pengaruh dukungan sosial kerja terhadap proses adaptasi karyawan sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Satardien et al., (2019) menjelaskan bahwa ketika karyawan yang merasa dirinya diapresiasi oleh perusahaannya, karyawan cenderung akan menumbuhkan perasaan komitmen yang kuat. Diperkuat dengan dukungan sosial kerja karena sikap semacam terdiri dari pendampingan, dukungan emosional, memberikan tugas serta dukungan pemecahan persoalan (Zamzabila et al., 2022).

1.2 Rumusan Masalah

Fenomena dari penelitian ini berdasarkan dari konteks memahami secara mendalam bagaimana PT Kaltim Prima Coal mengelola fase pasca pemulihan karyawan dan sejauh mana bentuk dukungan organisasi berperan dan mengimplementasikannya secara terstruktur. Fokus utamanya terletak pada bagaimana penyesuaian beban kerja, kebijakan kesehatan, serta fasilitas pemulihan, sebagai wujud komitmen perusahaan dalam membantu perusahaan untuk kembali berfungsi secara optimal setelah mengalami gangguan kesehatan atau cedera. Upaya-upaya ini dikarenakan kebanyakan karyawan khawatir apabila pasca pemulihan mengalami penurunan yang berdampak pada tidak efektif.

Fenomena ini selain dari dukungan organisasi, juga didorong dari dukungan sosial kerja baik rekan kerja maupun atasan yang berperan yakni

mempercepat proses adaptasi karyawan setelah masa pemulihan. Dukungan sosial mencakup baik dari bantuan emosional, informasional, dan instrumental yang dibutuhkan karyawan untuk membangun rasa aman, meningkatkan kepercayaan diri, dan menyesuaikan diri dengan ritme kerja yang kemungkinan besar berubah karena transisi posisi kerja. Demikian, ini menggambarkan hubungan integratif antara dukungan organisasi dan sosial kerja sebagai faktor penentu keberhasilan dan manfaat bagi karyawan dalam fase pasca pemulihan.

1.3 Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana PT Kaltim Prima Coal memberikan dukungan organisasi pasca pemulihan?
2. Bagaimana pengaruh dukungan sosial kerja terhadap proses adaptasi karyawan setelah pasca pemulihan?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Menjelaskan bagaimana PT Kaltim Prima Coal memberikan bentuk-bentuk dukungan organisasi pasca pemulihan.
2. Menjelaskan pengaruh dukungan sosial kerja terhadap proses adaptasi karyawan setelah pasca pemulihan.

1.5 Kontribusi Penelitian

1.5.1 Kontribusi secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan memperkaya pengetahuan akademik mengenai dukungan organisasi, dukungan sosial kerja, dan proses adaptasi pasca pemulihan. Bentuk-bentuk dukungan organisasi yang diberikan akan memberikan banyak manfaat bagi karyawan. Selain itu, penelitian ini juga memperkaya peran dukungan sosial kerja yang membantu karyawan mengatasi stress dan pressure pasca pemulihan dalam konteks industri pertambangan dengan risiko tinggi.

1.5.2 Kontribusi secara Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat langsung bagi PT Kaltim Prima Coal maupun perusahaan lain untuk merancang kebijakan yang lebih efektif untuk berkelanjutan bagi kesejahteraan karyawan dan kelancaran pekerjaan. Penelitian ini juga memberikan kontribusi bagi HR, atasan, dan manajemen lini dengan menekankan pentingnya dukungan sosial kerja, terutama dari rekan kerja dan atasan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teoritis

Tinjauan teoritis dalam penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan konsep-konsep dasar yang menjadi landasan dalam memahami dukungan organisasi yang diberikan pasca pemulihan dan pengaruh dukungan sosial kerja terhadap proses adaptasi karyawan setelah pasca pemulihan. Tinjauan ini mencakup pemahaman tentang dukungan organisasi dan dukungan sosial kerja pasca pemulihan.

2.1.1 Dukungan Organisasi

Dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan atau yang disebut sebagai dukungan organisasi, adalah upaya untuk memberikan penghargaan, perhatian, dan peningkatan kesejahteraan kepada setiap karyawan sesuai dengan upaya yang diberikan bagi organisasi (Ramdhani & Ratnasawitri, 2017). Menurut Fauzi et al., (2022) dukungan organisasi adalah sejauh mana karyawan merasakan organisasi memberi dukungan kepada mereka dan sejauh mana kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan pada saat dibutuhkan. Dukungan organisasi tercipta dari bentuk kepedulian suatu organisasi terhadap karyawannya yang bisa membentuk motivasi untuk mereka menjadi yang terbaik, salah satunya dengan bentuk kepedulian yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan (Metria & Riana, 2018).

Dari bentuk kepedulian tersebut, Wahab et al., (2018) menyatakan itu memberikan rasa keterikatan tinggi karyawan terhadap organisasi, karena karyawan merasa didorong oleh organisasi tempat ia bekerja. Ali et al., (2024) menyatakan hal itu berdampak positif pada mereka yang akan mudah berinteraksi secara efisien dengan sistem nilai organisasi, mengurangi ketidakpastian, dan

konflik serta meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Dukungan organisasi yang baik akan menghasilkan persepsi positif dari karyawan terhadap perusahaan (Lidia et al., 2025).

Menurut Lestari & Ratnawati (2023) menyebutkan bahwa dukungan organisasi memiliki empat indikator dimensi yang meliputi:

- 1) Penghargaan

Organisasi yang memberikan penghargaan atas pencapaian kerja anggota ataupun dalam menjalankan tugasnya.

- 2) Pengembangan Karir

Perusahaan memberikan kesempatan promosi untuk karyawan dan memperhatikan kemampuan mereka,

- 3) Kondisi Kerja

Lingkungan tempat bekerja secara fisik maupun non-fisik dimana kondisi kerja perlu diperhatikan, kenyamanan dan ketenangan kondisi kerja karyawan memengaruhi karyawan mengoptimalkan produktivitas kerja mereka secara maksimal.

- 4) Kesejahteraan Karyawan

Organisasi dengan kehidupan kesejahteraan hidup anggotanya dengan memperhatikan keluhan, menerima ide atau pendapat anggota. Perusahaan benar-benar mepedulikan kesejahteraan karyawannya.

Pada dasarnya, dukungan organisasi yang berjalan baik dan tinggi menciptakan hubungan timbal balik positif yang dapat memotivasi karyawan. Dukungan organisasi yang diberikan kepada karyawan memberikan manfaat-manfaat atau dampak yang berarti bagi karyawan, sebagai berikut:

- a) Peningkatan Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan

kepadanya untuk mencapai mencapai target kerja (Siregar & Pasaribu, 2022). Sedangkan, menurut Irawati et al., (2021) kinerja karyawan adalah suatu tingkat hasil maksimal dari tugas yang dilakukan oleh seorang individu dalam organisasi tempatnya bekerja. Kinerja karyawan yang tinggi mejadi salah satu syarat pencapaian tujuan sebuah perusahaan (Rahmat, 2021). Hal itu dapat diartikan, organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha mengupayakan peningkatan kemampuan karyawannya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Faktor pendorong dari peningkatan kinerja karyawan tentunya berasal dari dukungan organisasi yang diimplementasikan sebuah perusahaan, dikarenakan kinerja setiap karyawan tergantung pada faktor dukungan organisasi (Lidia et al., 2025). Menurut Fata (2020) dukungan organisasi yang diterapkan merupakan kesiapan organisasi dalam menghargai peningkatan kinerja karyawan.

b) Komitmen Organisasi

Menurut Retnowati & Masnawati (2023) komitmen organisasi adalah sikap yang menggambarkan keterlibatan dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dengan memberikan rasa peduli mereka serta kemauan untuk mencapai visi dan misi, serta nilai-nilai organisasi, dan memiliki keinginan untuk menetap menjadi anggota organisasi atau perusahaan. Sedangkan, menurut Nisa & Laka (2023) mendefinisikan komitmen organisasi adalah sebuah sikap loyalitas individu terhadap organisasi, ditunjukkan dengan tetap berada dalam organisasi dengan membantu, mencapai tujuan, dan tidak meninggalkan organisasi. Dalam artian, bentuk dukungan organisasi akan membuat karyawan berkeinginan mengabdikan

pada organisasi dan mencapai tujuan dari organisasi tersebut (Dewi & Rahyuda, 2015).

c) Kepuasan Kerja

Pada dasarnya dukungan organisasi akan menimbulkan rasa kepuasan kerja dari karyawan karena terpenuhinya kebutuhan rasa perhatian, kemudian persetujuan dan serta rasa hormat dari dukungan organisasi. Menurut Pratami & Muryatini (2022) kepuasan kerja adalah sesuatu yang menjadi prioritas utama setiap karyawan dalam lingkungan kerja mereka.

d) Produktivitas Kerja Karyawan

Karyawan yang memiliki pengaruh positif terhadap dukungan organisasi akan memperlihatkan hubungan positifnya dengan produktivitas kerja. Menurut Haekal (2016) produktivitas kerja karyawan adalah salah satu alat ukur perusahaan mencapai tujuannya. Dukungan organisasi yang diberikan menciptakan pengalaman kerja yang baik karena karyawan merasa perusahaan mendorong mereka dengan merasa diperhatikan dan nyaman bekerja, dapat menimbulkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Sari (2019) bentuk penghargaan organisasi sebagai berikut: 1) Gaji, pengakuan dan promosi: Menurut Napitupulu (2021), gaji, pengakuan, dan promosi bentuk balas jasa yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai karyawan yang berkontribusi. 2) Keamanan dalam bekerja: Menurut Soedarmadi et al., (2017), bentuk keberhasilan perusahaan ketika karyawan merasa perusahaan memberikan faktor-faktor yang tercakup dalam keamanan bekerja. Sari (2019) mengatakan jika karyawan memiliki persepsi bahwa organisasi benar-benar memperhatikan kesejahteraan karyawan dan berkeinginan untuk berbagi manfaat dan bentuk penghargaan organisasi, maka akan muncul timbal balik karyawan terhadap organisasi. Dukungan organisasi

bernilai bermanfaat dalam hal mengembangkan serta meningkatkan hasil kerja perorangan ataupun hasil kerja organisasi.

2.1.2 Dukungan Sosial Kerja

Menurut Faturrohman et al., (2025) dukungan sosial kerja adalah sebuah proses penyampaian pesan positif dari lingkungan kerja, sehingga seseorang yang diberikan perkataan positif tersebut memiliki motivasi untuk menjalankan segala hal. Sedangkan, menurut Ramadhani & Ardelia (2025) dukungan sosial kerja merupakan bentuk dukungan dari lingkungan kerja yang bersifat emosional dan instrumental yang memfasilitasi seseorang dalam menghadapi stress atau membangun kepercayaan diri. Adanya dukungan sosial kerja mencerminkan adanya kerja sama dan saling menolong dalam mengatasi permasalahan di lingkungan kerja (Nuroni et al., 2025).

Menurut Adnyaswari & Adnyani (2017), dukungan sosial kerja biasa mengacu pada harga diri, kepedulian, kenyamanan, atau segala bentuk yang diterima karyawan dari kelompok kerja. Cahyani & Frianto (2019) menyatakan dukungan sosial kerja merupakan dukungan yang didapatkan dari atasan atau rekan kerja, orang-orang sekitar kerja yang akan datang untuk membantu menghadapi permasalahan serius ataupun tidak terduga. Maslihah (2011) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang memengaruhi dukungan sosial kerja sebagai berikut: 1) Putri (2019) menyatakan bahwa empati bukan hanya sekadar memahami perasaan orang lain, tetapi juga menyampaikan dengan sikap dan cara yang baik serta pengetahuan dan pemahaman terhadap pengalaman emosional mereka. Empati dalam sosial kerja mencakup kemampuan memahami perasaan, perspektif, dan situasi rekan kerja untuk membangun hubungan dan meningkatkan komunikasi. 2) Slamet et al., (2024) menyatakan bahwa norma adalah kaidah sebuah petunjuk, pedoman, untuk seseorang dalam bertindak atau bertingkah laku. Norma umumnya berisi suruhan, perintah, dan larangan. Norma

dalam sosial kerja dapat dilihat dari saling menghormati dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif, aman, dan harmonis.

Dibalik dari dukungan sosial kerja, tentu ada sumber yang memengaruhi adanya dukungan sosial kerja sebagai pendorong yang meliputi:

- 1) Dukungan dari Atasan

Menurut Farla et al., (2020), dukungan dari atasan yang baik akan menciptakan situasi kerja yang kondusif dimana karyawan akan terpacu untuk meningkatkan semangat dan kinerjanya. Dukungan dari atasan seringkali ditunjukkan dalam bentuk arahan dan pengakuan, dan menjadi faktor penting meningkatkan motivasi karyawan (Harras, 2024).

- 2) Dukungan dari Rekan Kerja

Menurut Setiawan et al., (2025), dukungan dari rekan kerja merupakan sebuah motivasi yang didapatkan dari orang lain (rekan kerja) dalam bentuk dukungan kepada individu lain karena manusia adalah makhluk sosial yang diharuskan memiliki kemampuan untuk berinteraksi dengan sesama. Dukungan dari rekan kerja terbentuk dari individu yang bekerja sama, umumnya seseorang dengan peran atau tingkat yang serupa dalam organisasi, yang aktivitasnya berdampak pada lingkungan kerja, sehingga akan memengaruhi sikap dan kinerja karyawan (Saputra & Kurniawan, 2024).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif karena tujuan utama penelitian adalah menggali pengalaman, persepsi, serta pemaknaan subjektif mengenai dukungan organisasi yang diterapkan dan dampak bagi karyawan pasca pemulihan terhadap pengaruh dukungan sosial kerja di PT Kaltim Prima Coal. Pendekatan kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif dalam bentuk kata-kata tertulis atau lisan dari individu dan perilaku yang dapat diamati, maka sebab itu, data yang dikumpulkan bukanlah angka-angka melainkan terdiri dari kata-kata, kalimat, atau gambar (Nurrisa et al., 2025). Menurut Creswell & Poth (2018) penelitian kualitatif berawal dari asumsi-asumsi tertentu serta penggunaan kerangka teoritis untuk mengkaji permasalahan penelitian yang berfokus pada makna yang diberikan individu atau kelompok terhadap suatu persoalan sosial atau kemanusiaan. Sejalan dengan pandangan tersebut, Abdussamad (2021) penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan dalam melaksanakan penelitian yang berfokus pada fenomena atau gejala yang bersifat alami. Dengan demikian, kedua pandangan tersebut menegaskan bahwa penelitian kualitatif tidak hanya menekankan pada pemaknaan subyektif individu, tetapi juga pada pengkajian fenomena dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam serta data-data yang diungkapkan secara lisan oleh responden melalui wawancara dengan karyawan PT Kaltim Prima Coal.

Informasi yang dibagikan oleh karyawan PT Kaltim Prima Coal pasca pemulihan dan telah kembali menjalankan aktivitas kerja sangat menarik dilihat dengan segi pertimbangan responden memiliki pengalaman langsung terkait program pemulihan, dukungan organisasi, serta interaksi dukungan sosial kerja,

digali secara mendalam membuat penulis mengangkat fenomena tersebut menjadi sebuah penelitian. Data yang telah dikumpulkan oleh peneliti berupa hasil teknik wawancara dengan para karyawan pasca pemulihan di PT Kaltim Prima Coal. Penulis melakukan penelitian tidak lain karena bagaimana bentuk dukungan organisasi diterapkan serta dukungan sosial kerja dari atasan dan rekan kerja memengaruhi proses adaptasi karyawan.

Pendekatan yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah pendekatan fenomenologi. Fenomenologi merupakan salah satu jenis metode penelitian kualitatif yang diaplikasikan guna mengungkapkan kesamaan makna untuk membentuk esensi dari suatu konsep atau fenomena (Suyanto, 2019). Tujuan dari pendekatan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menyederhanakan pengalaman individual hingga ditemukan inti atau arti, menunjukkan bagaimana setiap orang memahami sesuatu berdasarkan sudut pandang mereka masing-masing. Pendekatan ini dipilih karena relevan dengan penelitian yang bertujuan bagaimana karyawan PT Kaltim Prima Coal mendapatkan bentuk dukungan organisasi serta dukungan sosial kerja dari atasan dan rekan kerja memengaruhi proses adaptasi mereka.

3.2 Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui wawancara. Wawancara menjadi bagian penting dalam proses menjalankan penelitian, terutama ketika menggunakan penelitian kualitatif (Wulandari et al., 2024). Peneliti mengambil data ini dengan menggunakan pedoman wawancara bersifat semi-terstruktur. Wawancara semi-terstruktur dilakukan dengan panduan pertanyaan yang fleksibel. Artinya, peneliti menggunakan teknik ini agar proses pengumpulan data tetap terarah dan terfokus, namun tetap memberikan ruang bagi informan untuk menyampaikan pengalaman dan pandangan mereka secara bebas (Fadila et al., 2025). Wawancara semi-terstruktur menjadi alasan yang lebih tepat jika dilakukan pada penelitian dengan sebebas-bebasnya (Ridwan & Tungka, 2024). Pertanyaan

wawancara terfokus pada bagaimana bentuk organisasi yang diterima karyawan dari perusahaan pasca pemulihan, pengalaman dukungan sosial di tempat kerja dari atasan dan rekan kerja, serta pengaruhnya terhadap proses penyesuaian dan kenyamanan kerja karyawan. Oleh sebab itu, peneliti menampilkan transkrip wawancara yang memuat serangkaian pertanyaan yang berkaitan dengan topik penelitian dan jawaban dari para responden. Transkrip dari wawancara dapat ditemukan pada bagian lampiran penelitian. Tersedianya transkrip wawancara dengan responden di lampiran akan membantu pembaca dalam mengerti topik dari perspektif masing-masing responden. Pertanyaan dalam wawancara berkaitan dengan subjek penelitian yang akan diulas.

Peneliti terlibat secara langsung dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan selama empat bulan guna mengumpulkan data yang relevan. Selain itu, peneliti juga melibatkan sejumlah informan dari perusahaan. Melalui keterlibatan ini, peneliti mengamati secara mendalam dan mendapatkan pemahaman mengenai program kebijakan PT Kaltim Prima Coal dan bagaimana bentuk-bentuk dukungan dari program itu berjalan. Proses wawancara dilakukan dengan 6 responden yang memiliki hubungan langsung dengan topik penelitian. Hal tersebut dikarenakan bahwa 6 responden sudah mencukupi dan referensinya sudah memenuhi dengan topik penelitian. Berikut adalah data-data para narasumber yang diwawancarai selama proses penelitian berlangsung.

Tabel 3.2 Deskripsi Narasumber

Nama	Jenis Kelamin	Usia	Divisi	Lama Bekerja di PT KPC	Durasi Menjalankan WRP
NS 1	Pria	42 Tahun	Supply Chain	17 Tahun	1 Tahun
NS 2	Pria	39 Tahun	Mining Operations	19 Tahun	4 Bulan
NS 3	Perempuan	24 Tahun	Graduate Mining Contract	2,5 Tahun	5 Bulan

NS 4	Pria	39 Tahun	Human Resource	19 Tahun	1 Tahun
NS 5	Perempuan	39 Tahun	Business Improvement	19 Tahun	5 Bulan
NS 6	Pria	42 Tahun	Mining Operations	17 Tahun	7 Bulan

3.3 Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis tematik. Analisis tematik adalah cara menganalisis data dengan tujuan untuk mengidentifikasi pola dan menemukan melalui data yang telah dikumpulkan oleh peneliti (Heriyanto, 2018). Analisis tematik merupakan metode untuk menganalisis data dengan mencari pola atau tema yang muncul dari hasil wawancara yang telah dilakukan (Braun & Clarke, 2006)

Peneliti menggunakan panduan analisis tematik dari Braun & Clarke (2006) terdapat 6 tahapan dalam menyusun analisis tematik yang terdiri dari: 1) Familiarisasi (*Familiarization*) tahapan awal ini peneliti membaca dan menelaah data mentah seperti transkrip wawancara secara berulang-ulang untuk mengenali isi, pola, dan ide awal sebelum mulai menganalisis secara sistematis. 2) Menghasilkan Kode Awal (*Generating Initial Codes*) pada bagian ini, peneliti mengidentifikasi data-data yang menarik dan memberi kode pada bagian-bagian tersebut yang di mana kode ini adalah bentuk data yang dikumpulkan secara relevan. 3) Mencari Tema (*Searching for Themes*) pada tahapan ini, dari kumpulan kode-kode, kemudian dikelompokkan yang serupa atau berkaitan menjadi tema-tema awal yang akan menjadi makna lebih luas. 4) Meninjau Data (*Involved Reviewing Themes*) pada tema yang terbentuk kemudian ditinjau ulang terhadap seluruh data untuk memastikan tema-tema tersebut mewakili data dan konsisten. Pada tahap ini juga, peneliti menggunakan reduksi data yang berguna memisahkan data yang tidak sesuai dengan konteks penelitian dari tahap proses merangkum, memilah, menyederhanakan, dan bertransformasi menjadi data yang lebih tajam, fokus, dan relevan. 5) Mendefinisikan dan Memberi Nama Tema (*Defining and Naming Themes*) di tahap ini analisis berkelanjutan untuk menyempurnakan detail

spesifik setiap tema, pembuatan nama yang jelas untuk setiap tema. 6) Menulis Laporan Akhir (*Producing the Report*) tahapan terakhir ini menyusun seluruh analisis menjadi laporan.

Analisis tematik yang digunakan oleh peneliti adalah teknik manual *coding*, salah satu cara untuk menganalisis data kualitatif yang berfokus pada proses pemberian kode dan pengkodean data oleh peneliti secara langsung sebagai instrumen utama dalam analisis tematik (Najmah et al., 2023). Tahapan dari manual coding yang dilakukan oleh peneliti yaitu menggunakan Microsoft Excel meliputi: 1) Responden: membuat kode untuk menentukan tokoh dari narasumber yang diwawancarai. 2) Verbatim: Kalimat pernyataan yang diucapkan oleh narasumber. 3) *First Order Theme*: Inti dari topik yang dibahas narasumber dari kalimat pernyataannya. 4) *Second Order Theme*: Hasil dari mengelompokkan kode-kode awal (*first order theme*) yang kemudian menjadi konsep yang lebih abstrak.

Dalam penelitian ini, penulis menyusun temuan penelitian secara sistematis dan naratif, sehingga mampu secara komprehensif bagaimana dukungan organisasi dan dukungan sosial berperan dalam membantu karyawan PT Kaltim Prima Coal menjalani proses adaptasi pasca pemulihan. Penulis mewawancarai 6 orang karyawan dari berbagai bagian yang dianggap bisa memberikan informasi sesuai dengan topik yang diangkat. Wawancara ini dilakukan untuk mengumpulkan informasi mengenai bagaimana pengalaman para karyawan merasakan program dari PT Kaltim Prima Coal.

3.4 Keabsahan Data

Keabsahan data merupakan standar kebenaran suatu data penelitian yang lebih fokus pada data atau informasi daripada sikap dan jumlah orang (Husnullail et al., 2024). Keabsahan data menjadi langkah penting dalam penelitian kualitatif untuk memastikan bahwa data yang diperoleh benar-benar akurat dengan fenomena yang diteliti. Dalam penelitian kualitatif, pengecekan keabsahan data

diuji dengan berbagai cara, termasuk uji kredibilitas. Peneliti melakukan uji kredibilitasnya dengan teknik *peer debriefing* dalam penelitian ini.

Peer Debriefing yaitu melakukan diskusi dengan dosen pembimbing atau selain itu dengan rekan sejawat yang membaca hasil penelitiannya sehingga dapat dirasakan oleh orang lain (Yunus, 2022). Dapat diartikan bahwa *peer debriefing*, mengekspos hasil yang didapatkan pada bentuk diskusi analisis dengan rekan-rekan sejawat.

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Temuan

Berdasarkan temuan dari penelitian yang telah dilakukan selama magang di PT Kaltim Prima Coal, peneliti menemukan beberapa temuan berdasarkan dari wawancara yang dilakukan bahwa persepsi kekhawatiran karyawan pasca pemulihan benar-benar berdampak bagi individu personal karyawan dan bisa juga perusahaan. Maka dari itu sebagai perusahaan yang baik, PT Kaltim Prima Coal telah memberikan strategi yang terbaik dalam bentuk dukungan-dukungan baik dukungan organisasi dan dukungan sosial kerja yang sangat berperan penting. Berikut peneliti jabarkan penemuan-penemuan tersebut.

4.1.1 Dukungan Organisasi yang Diberikan PT Kaltim Prima Coal Pasca Pemulihan

Dukungan organisasi menjadi salah satu karyawan terhadap perhatian, kepedulian, dan penghargaan yang diberikan memengaruhi sikap serta perilaku kerja mereka. Seringkali dukungan organisasi dikaitkan pula dengan kemampuan perusahaan dalam menghadapi segala situasi krisis atau perubahan, seperti restrukturisasi, tekanan kerja tinggi, maupun kecelakaan kerja atau pemulihan bahkan pasca pemulihan. Kondisi tersebut sejalan dengan selama peneliti melaksanakan magang di PT Kaltim Prima Coal.

Sebagai perusahaan yang bergerak pada bidang industri pertambangan, ditemukan beberapa permasalahan yang dikhawatirkan karyawan PT Kaltim Prima Coal yakni permasalahan kesehatan. Banyak hal terduga yang terjadi pada perusahaan industri pertambangan yang rentan dengan risiko-risiko seperti kecelakaan kerja dan juga permasalahan kesehatan. Risiko-risiko tersebut pada akhirnya yang dapat kemungkinan memicu pengurangan produktivitas, kinerja,

bahkan meningkatkan stress berlebihan dan bisa saja berdampak pada terjadinya seperti absensi dan *turnover* karyawan. Mengatasi kekhawatiran tersebut, PT Kaltim Prima Coal kemudian membuat *Work Rehabilitation Program* yakni program tunjangan dikhususkan untuk karyawan pasca pemulihan permasalahan kesehatan berjangka panjang dan berat. Ini menunjukkan bahwa PT Kaltim Prima Coal tidak hanya memikirkan tujuan perusahaan, tetapi mereka juga berkomitmen untuk menyejahterakan karyawan.

Dukungan organisasi yang diberikan PT Kaltim Prima Coal kepada karyawan, khususnya bagi mereka yang berada pada fase pasca pemulihan kesehatan diwujudkan melalui berbagai bentuk-bentuk. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, berikut aspek bentuk-bentuk dukungan dari PT Kaltim Prima Coal.

Dari perspektif aspek dukungan psikososial, aspek dukungan psikososial adalah dukungan yang berperan dalam proses adaptasi karyawan pasca pemulihan. Dukungan ini berfokus pada bagaimana pemenuhan kebutuhan emosional dan psikologis karyawan, sehingga karyawan kembali bekerja dengan rasa aman, nyaman, dan percaya diri. Responden mengungkapkan bahwa PT Kaltim Prima Coal telah memberikan dukungan organisasi psikososial yang menonjol yakni perlakuan yang menunjukkan bahwa mereka tetap menghargai kontribusi sebagai karyawan.

“Ya..Iya, kami yang karyawan WRP tetap merasa dihargai, tetap merasa dibutuhkan, walaupun karena yang saya ingat saya pernah sekali tidak masuk karena sakit waktu itu, dan ya pekerjaan besoknya jadi lebih banyak sih” -I

Hal tersebut diperkuat oleh responden M mengenai bentuk dukungan yang diberikan oleh PT Kaltim Prima Coal, tetap diposisikan sebagai bagian penting dari organisasi dan diakui kontribusi mereka sebagai karyawan. Sikap perusahaan yang tidak memarginalkan karyawan akibat keterbatasan kesehatan sementara.

“Bukan merasa aman, kita merasa lebih diperhatikan lagi lah.. kalau merasa aman, kita sudah sakit kan, tetapi kita masih tetap diperhatikan, masih dipakai, masih difungsikan padahal lagi proses pemulihan” -M

Pernyataan dari responden M mengandung argumen yang kuat mengenai adanya dukungan psikososial yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Penekanan responden bukan terletak pada rasa aman semata, melainkan pada pengalaman responden ketika merasa lebih diperhatikan oleh perusahaan meskipun berada dalam kondisi pemulihan. Argumen dari responden M menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang diberikan, di mana karyawan tidak hanya diperlakukan sebagai tenaga kerja, tetapi sebagai individu dengan kondisi dan keberlanjutannya menjadi perhatian organisasi.

Ungkapan terkait argumen dari responden M bahwa dirinya merasa “menghargai kontribusi sebagai karyawan” bahwa aspek dukungan psikososial di PT Kaltim Prima Coal terwujud secara nyata baik, tidak hanya melalui penghargaan terhadap karyawan tetapi juga bagaimana PT Kaltim Prima Coal berkonsistensi perlakuan organisasi. Hal ini pun diperkuat dengan pendapat yang dikatakan oleh responden F yang merasakan pengalaman yang sama,

“Ya betul sangat mendukung sih, di tempat baru dengan yang di tempat lama sama seperti itu, sangat mendukung, artinya saya

dihargai sebagai karyawan mereka, saya nilai itu luar biasa gitu mbak karena saya sudah merasakan sendiri gitu” -F

Argumen ini juga menegaskan pernyataan bahwa perhatian dan pelibatan karyawan selama masa pemulihan dan pasca pemulihan bukanlah bentuk dukungan yang bersifat minimal, melainkan dukungan yang bermakna dan berdampak. Pengalaman yang dibagikan oleh responden memberikan penilaian positif untuk perusahaan, yang artinya bahwa dukungan yang diberikan oleh perusahaan menimbulkan efek positif.

“Perusahaan memberikan posisi yang bagus untuk karyawan WRP, jadi merasa sangat dihargai, baik banget ya soalnya kami diberi kesempatan ini untuk tetap bekerja” -N

Bentuk dukungan ini memperkuat persepsi akan dukungan organisasi dan membantu karyawan pasca pemulihan kembali berfungsi secara optimal di lingkungan kerja. Perasaan dihargai kontribusi mereka sebagai karyawan kemudian berimplikasi langsung pada terciptanya kondisi kerja dengan minim tekanan pekerjaan. Adanya pengakuan dan kepercayaan dari perusahaan mendorong pendekatan kerja yang memastikan tuntutan beban tidak berlebihan dan disesuaikan dengan kondisi karyawan pasca pemulihan. Tekanan yang minim dalam bentuk dukungan ini tidak menunjukkan pengurangan tanggung jawab secara keseluruhan, melainkan pengelolaan ekspektasi dan beban kerja yang realistis atau dapat diterima agar karyawan dapat bekerja tanpa mengalami tekanan psikologis yang berlebihan. Responden F mengungkapkan bahwa perusahaan secara sadar menciptakan kondisi kerja yang tidak menambah beban psikologis karyawan pasca pemulihan.

“Nggak juga sih, nggak dikejar target dalam pekerjaan sekarang gitu.. dan nggak ada pressure juga dari struktur pekerjaan di tempat baru” -F

Responden F juga memperkuat argumennya tersebut dengan menjelaskan bahwa perusahaan mengutamakan stabilitas mental karyawan pasca pemulihan di pekerjaan baru.

“Nggak ada pressure-pressure selama saya melaksanakan program ini, malah ini menghilangkan pressure kerjaan baru yang saya alami dalam bekerja” -F

Pernyataan responden F menjadi hal penting, mengingat bahwa fase pemulihan sering kali diiringi dengan kekhawatiran mengenai kemampuan kerja dan tuntutan kinerja di lingkungan yang baru. Namun kenyataannya, justru mengindikasikan bahwa perusahaan memperlihatkan peran mereka dengan dukungan berupa pengelolaan tuntutan kerja, sikap atasan yang tidak menekan, memberikan ruang dan istirahat yang cukup, serta ekspektasi kinerja yang realistis membantu karyawan untuk merasa lebih tenang dan percaya diri dalam menjalani kerja pasca pemulihan. Kondisi ini memperlihatkan bahwa minimnya tekanan psikologis bukan hanya ketiadaan tuntutan, tetapi juga hadirnya perusahaan memahami keterbatasan karyawan.

Perusahaan juga mengimplementasikan aspek ini dalam bentuk dukungan lainnya yaitu pelayanan medis dan penyesuaian posisi dengan kesehatan. Bentuk

dukungan ini ditunjukkan melalui perhatian dan pemberian fasilitas medis yang diberikan terhadap karyawan, hal ini diperkuat dengan argumen dari responden I.

“Iya iya benar sekali, perusahaan memberikan dukungan medis untuk mempertahankan produktivitas” -I

Dalam pendapat responden I mengartikan bahwa perusahaan benar-benar berfungsi dan berkontribusi baik untuk mempertahankan produktivitas karyawannya.

“Saya tidak dibekali strategi apa-apa sih, tapi hanya diberi dukungan dalam bentuk konsultasi dengan dokter klinik apabila merasa tidak nyaman supaya tidak mengganggu kerja baik produktivitas saya” -N

“Bagi saya perusahaan itu sangat peduli mbak dengan adanya hal ini, yang pertama saya masih diperbolehkan bekerja walau kondisi saya sudah tidak maksimal seperti dulu dan saya masih bisa berproduktivitas sampai sekarang tentu itu juga dibantu dengan pendampingan medis dan konsultasi medis...” -I

Pernyataan-pernyataan responden mengenai dukungan yang diberikan tidak dimaknai semata-mata sebagai tuntutan agar karyawan tetap bekerja secara optimal, melainkan upaya organisasi untuk tetap mampu berproduktivitas terjaga sesuai dengan kapasitas dan kesehatannya tanpa mengabaikan aspek kesejahteraan.

“Kalau kerugian perusahaan kita tidak tahu ya karena perusahaan sendiri yang tahu, tapi kalau untuk pemanfaatan karyawannya, mungkin dia sudah melakukan tindakan yang tepat daripada karyawannya itu dirumahkan atau diputus PHK hubungan kehilangan pekerjaan atau apa segala, lebih memperhatikan karyawannya sih” -M

Pendapat ini memperkuat argumen responden sebelumnya. Karyawan yang masih dapat berproduktivitas dan menjaga produktivitasnya, perusahaan masih memberikan keputusan strategis untuk mempertahankan karyawannya. Dibandingkan dengan opsi melakukan pemutusan hubungan kerja, langkah perusahaan untuk tetap melibatkan karyawan mencerminkan komitmen terhadap keberlanjutan kerja dan perlindungan sosial karyawan.

“Kalau dukungan ini membekali pekerjaan sih enggak, cuma kan lebih ke sebenarnya nggak ada yang spesifik khusus dalam bentuk dukungan ini walau saya cuma pemulihan biasa, tapi dipantau oleh perusahaan, paling kan lebih kayak dengan alur yang jelas.. eee seperti misalnya dengan terapi, saya tahu gitu bagaimana sih caranya misal biar saya tuh kaki saya semakin cepat pulih atau olahraga apa sih yang harus saya jalanin, setiap hari exercise apa yang harus dijalanin.. kayak gitu-gitu aja sih” -Z

Responden menyatakan bahwa kepedulian perusahaan tidak diwujudkan melalui program pelatihan kerja, melainkan dengan membantu karyawan memahami proses pemulihan termasuk langkah-langkah yang perlu dilakukan

untuk mempercepat pemulihan, perusahaan menunjukkan tanggung jawab mereka terhadap kesejahteraan jangka panjang karyawan.

Kemudian pernyataan ini diperkuat lagi oleh responden Z yang menyatakan bahwa,

“...difasilitasi sih dari perusahaan, iya, semua itu didukung oleh dokter SOS untuk ketemu dengan dokter spesialis di Jakarta, pokoknya dari perusahaan semua difasilitasi” -Z

Dibantu dengan fasilitas yang diberikan perusahaan menunjukkan bahwa perusahaan tidak membatasi tanggung jawabnya hanya pada penanganan internal saja, tetapi juga berupaya memastikan karyawan memperoleh perawatan terbaik sesuai dengan kebutuhannya.

“Sangat mendukung, perusahaan sangat mendukung saya sebagai karyawan kadang mereka sering check-up atau bertanya tentang kondisi kesehatan saya dan alhamdulillah bagus” -F

“Nah dari bentuk dukungan medis itu perusahaan benar-benar peduli..” -I

Pendekatan dengan pelayanan medis dan pemberian fasilitas juga dirasakan pengalamannya oleh responden-responden lainnya. Konsultasi dokter pasca pemulihan lebih diarahkan pada memastikan kesiapan fisik dan keberlanjutan peran mereka sebagai karyawan.

“...keterlibatan manajemen itu sangat besar di situ karena mereka menerima saya untuk bekerja di tempat yang seharusnya besar tanggung jawabnya gitu kan” -F

Menurut responden, dengan perusahaan memberikan pelayanan medis, hal itu membuat PT Kaltim Prima Coal perlu menyesuaikan kesehatan karyawan. Posisi dengan tanggung jawab pada pekerjaan baru yang relatif besar mencerminkan adanya kepercayaan dan pengakuan terhadap kapasitas karyawan, meskipun berada dalam kondisi pasca pemulihan.

Selain dukungan psikososial, aspek dukungan struktural-administratif dalam proses pasca pemulihan karyawan juga berperan penting. Dukungan struktural-administratif merupakan bentuk dukungan organisasi yang dinyatakan melalui kebijakan, prosedur, dan mekanisme formal yang ditujukan untuk melindungi serta membantu karyawan dalam melaksanakan tugasnya, terutama pada tahap pasca pemulihan. Dukungan ini tidak hanya bergantung pada hubungan pribadi, tetapi juga terintegrasi dalam sistem dan tata kelola organisasi untuk diterapkan secara konsisten dan berkelanjutan.

“Selama pemulihan, semua karyawan otomatis dipantau terus sama HR dan juga dari dokter yang berwenang di sini ya” -Z

Ungkapan dari responden Z merefleksikan keberadaan sistem pengawasan dan pendampingan secara terorganisasi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki sistem organisasi yang jelas dalam mengatur proses pemulihan dan reintegrasi kerja karyawan.

Melihat dari bentuk-bentuk dukungan perusahaan yang diimplementasikan, tentunya terdapat manfaat-manfaat dari dukungan organisasi yang dipahami sebagai dampak positif yang dirasakan baik oleh karyawan. Bagi karyawan, bentuk dukungan organisasi yang tercipta dari program *Work Rehabilitation Program* membantu menjaga stabilitas fisik dan psikologis, mempercepat proses adaptasi kerja, serta memperkuat rasa dihargai dan kepercayaan diri kembali. Sementara itu, bagi perusahaan, implementasi dari bentuk dukungan organisasi yang terbalut pada program ini berkontribusi pada terjaganya kesinambungan produktivitas, mempertahankan tenaga kerja yang memiliki pengalaman dan kompetensi, serta meminimalkan potensi risiko jangka panjang yang dapat muncul apabila karyawan kembali bekerja tanpa kesiapan yang memadai setelah masa pemulihan. Oleh karena itu, bentuk dukungan organisasi ini tidak semata diposisikan sebagai program pemulihan, melainkan sebagai strategi dukungan organisasi yang bersifat berkelanjutan dan memberikan nilai tambah bagi karyawan maupun perusahaan. Seperti yang dikatakan responden I mengenai manfaat yang dirasakan dari bentuk dukungan.

“Saya rasa bentuk dukungan membantu sih karena saya jadi nggak merasakan adanya tekanan yang berlebihan dari kekhawatiran saya akibat permasalahan kesehatan saya yang bisa aja menghambat performa saya” -I

Diperkuat dengan argumen responden yang menyatakan manfaat yang dirasakan dari pengalamannya,

“Ya itu memulihkan sih.. karena sebelum program ini dilaksanakan, kami kan dikasih long sick leave. Namanya long

sick leave tuh cuti-cuti sakit panjang pasti hanya di rumah nggak melakukan apa-apa dan bagi saya itu memperburuk keadaan saya, maksudnya secara fisik kita hanya nggak ngapa-ngapain” -I

Pernyataan responden tersebut menunjukkan bahwa dukungan organisasi melalui dukungan ini memberikan keuntungan penting dalam mendukung proses pemulihannya supaya lebih efektif dibandingkan mekanisme *long sick leave* atau cuti sakit panjang. Responden menjelaskan bahwa *long sick leave* sebelumnya berdampak buruk pada kondisi fisik akibat kurangnya aktivitas, sehingga pemulihannya menjadi tidak efektif.

Dukungan organisasi berperan sebagai bentuk dukungan yang memungkinkan karyawan untuk tetap menjalankan aktivitas yang terarah dan terkontrol selama masa pemulihan seperti argumen dari responden Z.

“Sebenarnya itu sangat membantu karena saya tau gitu loh secara terarah apa yang harus saya lakukan gitu maksudnya sebenarnya kalau orang cedera tuh pemulihannya harus seperti apa secara terukur, mereka kan punya standar ya apakah saya sudah dinyatakan fit bisa memulai bekerja dengan secara terbatas atau seperti apa gitu kan, jadi itu sebenarnya membantu ya untuk diri saya gitu.. dan juga treatment apa yang harus saya jalani karena itu sangat membantu” -Z

Keterlibatan dalam dukungan organisasi ini membantu menjaga fungsi fisik, mencegah penurunan kapasitas tubuh akibat tidak aktif, serta mendorong pemulihan yang lebih progresif, dengan demikian, dukungan yang diberikan

perusahaan tidak hanya bersifat pasif, tetapi aktif dalam memfasilitasi pemulihan fisik karyawan seperti yang dikatakan oleh responden.

“Kalau menurut saya sih salah satu nilai lebih ya, kenapa dibilang nilai lebih? Ketika karyawan sakit untuk memfokuskan karyawan berobat, perusahaan memberikan istirahat. Maksudnya tidak membebani karyawan itu dengan kerjaan yang ibaratnya yang sebatas kemampuannya dia lah” -M

Lalu diperkuat lagi dengan argumen responden M selanjutnya,

“Sejauh mana? Ya cukup, lumayan jauh sih kalau dipikirkan. Dengan dukungan ini kan kesempatan kita istirahat lebih banyak, untuk memulihkan diri dan kegiatan lain-lainnya lebih banyak olahraga. Kita lebih bisa mengatur waktu..” -M

Pernyataan dari responden tersebut menggambarkan bahwa salah satu nilai lebih dukungan organisasi terletak pada kemampuan perusahaan dalam mengelola keseimbangan antara kebutuhan pemilihan karyawan dan tuntutan atau beban kerja. Responden menekankan bahwa ketika karyawan berada dalam kondisi sakit, PT Kaltim Prima Coal memberikan ruang bagi karyawan untuk memfokuskan diri pada proses pengobatan medis dan pemulihan dengan cara menyediakan waktu istirahat yang memadai.

“Dukungan organisasi seperti ini benar-benar membantu saya untuk recover lebih cepat” -Z

Selain dari tidak memberikan tuntutan kerja yang berpotensi melebihi kapasitas fisik maupun psikologis karyawan, pernyataan responden mengandung manfaat penting dari dukungan organisasi, khususnya dalam aspek medis dan struktural yang diberikan PT Kaltim Prima Coal. Manfaat yang terkandung dalam argumen adalah meningkatkan kualitas pengelolaan pemulihan kesehatan karyawan.

“Kalau secara medis iya, bisa lebih teratur untuk berobatnya.. pemulihannya, lebih terjadwal secara medis tapi kalau secara fungsional juga agak kurang, nggak ngerti ya kalau fungsional gimana, kurang paham tapi kalau dari segi medis lebih ngebantu lagi sih” -M

“Lebih ke kesehatan sih maksudnya terapi, konsultasi dokter, dan lain atau obat-obatan yang diberikan kan itu benar-benar sangat membantu sih sebenarnya, sekarang juga sudah pulih jadi ya kembali normal lagi performa kerjanya jadi fleksibilitas dan mobilitas saya juga bisa meningkat setelah ini”-Z

Jelas manfaatnya membantu memastikan kepatuhan terhadap rekomendasi medis, mempercepat proses pemulihan, serta mengurangi risiko kekambuhan. Dukungan ini mencerminkan bagaimana komitmen perusahaan dalam memastikan karyawan ditangani secara baik.

Selain itu, manfaat dari dukungan organisasi lainnya penempatan posisi baru untuk karyawan disesuaikan dengan kesehatannya. Penempatan karyawan di

posisi yang lebih cocok dengan keadaan fisik dan mental karyawan pasca pemulihan memungkinkan karyawan untuk tetap terlibat dalam kegiatan kerja tanpa menghadapi tekanan berlebihan atau bahaya kesehatan yang berkepanjangan. Ini menunjukkan bahwa perusahaan secara aktif menyesuaikan desain pekerjaan dengan kapasitas aktual karyawan.

Hal tersebut diperkuat oleh responden F bahwa menjalankan posisi baru setelah mendapatkan pelayanan medis.

“Mendukung banget sih menurut saya, karena lingkungan kerjanya juga saya di kantor saja sebenarnya berbeda dari posisi saya sebelumnya yang menjadi operator” -F

Responden F mengatakan bahwa manfaat dari dukungan organisasi terciptanya lingkungan kerja yang mendukung proses pemulihannya sekaligus memungkinkan karyawan tetap menjalankan fungsi kerjanya.

“Ya sangat mendukung bagi saya dukungan organisasi ini dan jelas sangat nyaman karena kesehatan saya jadi jauh meningkat stabil” -F

Argumen yang diperkuat lagi oleh responden F menggambarkan bahwa peningkatan dan stabilitas kondisi kesehatan yang dialami responden mengindikasikan bahwa penempatan posisi baru berfungsi sebagai bentuk dukungan organisasi yang preventif. Manfaat ini menyesuaikan karakteristik pekerjaan terhadap kondisi kesehatan karyawan, perusahaan mampu mengurangi risiko kelelahan, cedera lanjutan, maupun penurunan kondisi kesehatan. Tidak

hanya bertujuan mempertahankan keberlanjutan kerja, tetapi juga mendukung pemulihan jangka panjang karyawan.

Tabel 4.1.1 Bentuk Dukungan Organisasi

Aspek Dukungan	Bentuk Dukungan yang Diberikan
Dukungan Psikososial	Menghargai Kontribusi sebagai Karyawan
	Minim Tekanan Psikologis
	Pelayanan Medis
Dukungan Struktural-Administratif	Pengawasan HR

4.1.2 Pengaruh Dukungan Sosial Kerja Terhadap Proses Adaptasi Karyawan Setelah Pasca Pemulihan

Dukungan sosial kerja pada sebuah organisasi memiliki peran yang sangat penting untuk dapat membangun lingkungan sehat dan bersahabat, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dukungan ini muncul ketika karena ada kemauan dari dalam seorang individu, namun juga ada dukungan atau sebuah dorongan yang dibutuhkan dari luar yang memiliki dampak pada orang-orang yang mempunyai interpersonal akrab, seperti pasangan, keluarga, saudara, anak, sahabat, atau bisa juga rekan kerja. Dengan adanya dukungan sosial ini, bertujuan untuk membantu meringankan beban seseorang yang sedang menghadapi berbagai permasalahan.

Dukungan sosial kerja menjadi hal yang menurut karyawan, di mana ia merasa dihargai keberadaannya, dengan memiliki rekan kerja yang dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, memberikan nasihat, serta dapat menghibur dan membangkitkan semangat saat bekerja.

“Kalau untuk saya sih saya nggak ada masalah ya, karena dari atasan ataupun rekan kerja mereka semua suportif” -Z

Dukungan sosial kerja menjadi pendukung bagaimana proses penyesuaian karyawan setelah menjalani masa pemulihan, baik dari sakit berat, kecelakaan kerja, maupun permasalahan kesehatan lainnya. Di fase pasca pemulihan, karyawan biasanya menghadapi sejumlah tantangan, seperti penurunan kemampuan fisik atau mental, kekhawatiran mengenai kinerja, serta ketakutan akan stigma atau penilaian buruk dari rekan-rekan kerja.

“..dan Alhamdulillah dengan saya ditempatkan oleh atasan di tempat kerja selalu mendukung, seperti saya kurang tahu ini, saya tanyakan dan dijawab dengan pas lah dengan pekerjaan tersebut lalu diajarin saya disini sehingga menambah pengalaman saya untuk bekerja ke depan dan saya merasa dihargai banget sebagai karyawan sekaligus rekan kerja mereka” -F

Bentuk dukungan sosial kerja yang diberikan oleh rekan kerja dan atasan, seperti empati, komunikasi yang terbuka, bantuan instrumental, serta fleksibilitas dalam pembagian tugas, dapat mempercepat proses adaptasi karyawan. Dukungan tersebut membantu mengurangi tingkat stress kerja dan meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam menyesuaikan diri dengan ritme kerja yang mungkin berbeda dari kondisi sebelum pemulihan atau di posisi sebelumnya. Selain itu, adanya atasan suportif dan rekan kerja yang kooperatif mendorong terciptanya iklim kerja yang inklusif, di mana karyawan pasca pemulihan tidak merasa terisolasi atau terbebani secara sosial.

“Biasa pada saat awal bekerja juga ada hambatan yang saya temui, saya akan konsultasi dengan atasan langsung saya, atasan pertama saya, seperti tingkat supervisor apa yang harus dilakukan dan saya sambil berkoordinasi juga dengan teman-teman lain yang lebih senior, jika bertemu dengan masalah seperti ini, apa yang harus saya lakukan” -I

Secara jelas peran dukungan sosial kerja dalam membantu karyawan yang menghadapi hambatan pada saat bekerja, khususnya dalam proses adaptasi pasca pemulihan.

“Ya mendukung Mbak, karena setiap apapun permasalahan yang saya temui, saya selalu berkonsultasi. Mereka memberikan solusi, meskipun tidak memberikan solusi biasanya terkadang diberikan clue yang bisa saya lakukan sendiri” -I

Diperkuat lagi oleh responden I, pernyataan mengenai dukungan dengan konsultasi ke atasan langsung menunjukkan adanya dukungan yang bersumber dari supervisor, di mana atasan berfungsi sebagai figur utama dalam memberikan arahan, kejelasan peran, serta pengambilan keputusan.

Dukungan sosial kerja yang bersumber dari atasan yang membantu dan suportif merupakan salah satu faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan adaptif.

“Oh itu, untuk bentuk kepedulian seperti atasan departemen-departemen masing-masing itu kan dan atasan saya itu beliau memang sangat peduli dengan keadaan saya, dengan kesehatan

saya kayak misal ada waktu saya berobat tuh beliau langsung izinkan gitu” -F

Atasan yang memiliki sifat peduli kepada karyawan umumnya ditunjukkan melalui keterbukaan komunikasi dan kesediaan untuk mendengarkan permasalahan karyawan. Kepedulian atasan terhadap pribadi karyawan menunjukkan adanya dukungan emosional yang kuat, di mana atasan tidak semata-mata memandang karyawan sebagai sumber daya kerja, tetapi juga sebagai individu dengan kebutuhan fisik dan psikologis.

Pengaruh-pengaruh tersebut sangat berpengaruh positif terhadap motivasi dan keterlibatan kerja karyawan. Karyawan dapat menghadapi masalah kerja secara lebih tenang dan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan atau tantangan yang muncul dalam pekerjaan. Arahan dari atasan berpengaruh positif terhadap motivasi dan keterlibatan kerja karyawan.

“Tidak diberi kelas tambahan, namun selalu diberi arahan, setiap hari dengan oskar atau atasan saya diberi arahan, yang mana saya tidak tahu langsung saya tanyakan, Alhamdulillah dijelaskan dengan baik disitu dan beliau sangat mendukung, atasan saya itu sangat mendukung saya untuk bekerja jadi tidak ada rasa beban dalam pekerjaan” -F

Karyawan yang merasa didukung cenderung akan menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi, keinginan untuk berkontribusi, serta kesiapan untuk mengambil tanggung jawab.

“Alhamdulillah di tempat saya kerja ini ada orang yang yaaaa... atasannya peduli banget kayak mau betul saya tanya-tanyai gitu nah jadi saya sebagai karyawan di posisi baru apalagi di masa pemulihan gini jadi merasa siap buat kembali bekerja tanpa ragu gitu lah..” -I

Selain dari atasan, bersumber dari rekan kerja yang kooperatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis dan kerja karyawan. Rekan kerja menjadi sumber dukungan yang dekat dengan keseharian karyawan, sehingga interaksi yang positif di antara mereka mampu menciptakan rasa nyaman.

“Memengaruhi karena terkadang atasan kita juga memiliki pekerjaan tersendiri, jadi pada saat kita membutuhkan instruksi, mereka juga memberikan instruksi yang secara default, standarlah. Tapi yang kenyataannya juga sedikit berbeda dengan problem yang kita temui dalam pekerjaan kita, biasanya kalau seperti itu saya bakal konsultasi dengan teman-teman yang lebih senior bagaimana sebaik dengan kondisi seperti ini, karena dari atasan seperti ini atau lain lagi” -I

“..tapi Alhamdulillah saya ditempatkan di sini itu bersama teman-teman yang welcome, mau ngajarin apabila saya nggak paham, setiap saya bertanya selalu diberi masukan yang baik, baru diarahkan, jadi ya semua pekerjaan yang saya jalankan itu Alhamdulillah berjalan lancar” -N

Apabila terkadang ada kemungkinan kendala bertanya kepada atasan yang kurang dipahami dari karyawan, bertanya kepada rekan senior menjadi solusi sebagai sumber pengetahuan berbasis pengalaman dan pembelajaran informal yang sangat penting bagi karyawan, terutama ketika menghadapi situasi kerja yang kompleks atau belum familiar.

“Kalau itu mungkin lebih banyak bertanya ke rekan kerja gitu ya jadi saya bisa cepat beradaptasi juga karena banyak belajar dari teman-teman yang lebih senior” -N

“Ya sebenarnya lebih banyak belajar sama teman” -M

Rekan kerja suportif seperti ini membuat karyawan lebih cepat beradaptasi dengan lingkungan karena karyawan dapat mengekspresikan kesulitan yang dihadapi tanpa rasa takut akan penilaian negatif, sehingga beban dapat dikelola dengan lebih baik dan risiko kelelahan kerja dapat diminimalkan.

Lingkungan kerja yang ditandai oleh kerja sama dan saling membantu mendorong karyawan untuk berpartisipasi aktif dan menunjukkan komitmen terhadap tim. Hubungan kerja positif memperkuat rasa memiliki terhadap kelompok kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja dan keinginan untuk berkontribusi secara optimal. Pengaruh dari dukungan sosial kerja dengan rekan kerja yang baik menjadi faktor utama terciptanya lingkungan kerja yang baik. Kualitas hubungan di antara rekan kerja yang ditunjukkan dengan dukungan sosial berkaitan dengan peningkatan kemampuan kerja dan tingkat keterlibatan dalam pekerjaan.

“Dari lingkungan jujur sangat membantu sih Mbak dan nggak ada tekanan dari lingkungan juga” -I

“Lingkungan tuh memengaruhi saya dalam mengeksplor hal-hal baru, malah justru itu yang paling berpengaruh sih bagi saya” -I

Lingkungan kerja yang suportif memiliki pengaruh signifikan, dan telah ditunjukkan dari argumen responden I melalui pengalamannya.

“Kalau itu sih Alhamdulillah karena teman-teman welcome semua ya e saya dapat lingkup orang-orang baik” -N

Argumen dari responden N menunjukkan bahwa dukungan sosial kerja berpengaruh penting terhadap peningkatan kesejahteraan psikologis karyawan serta persepsi mereka dengan perusahaan.

“Dan untungnya saya terbantu oleh rekan-rekan saya dan juga atasan saya yang bisa memperbaiki kesalahan yang ada di situ” -M

Terkadang, pengaruh dukungan sosial kerja juga mengurangi kesalahan bekerja karyawan karena karyawan merasa lebih tenang dan tidak cemas.

“Ya betul mbak karena semuanya pada suportif sih jadi mungkin membuat saya lebih nyaman gitu ya, maksudnya jadi nggak terlalu tertekan gitu kan jadi saya enjoy juga dalam kerja gitu” -Z

Pernyataan responden Z menyatakan bahwa dukungan sosial kerja yang dirasakan berpengaruh besar bagi karyawan dalam menurunkan tingkat stress

kerja. Karyawan dapat menjalankan tugasnya tanpa ketakutan akan tuntutan atau ekspektasi yang tidak realistis. Pastinya ini mencerminkan dampak positif dukungan sosial kerja terhadap kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja karyawan.

Tabel 4.1.2 Pengaruh Dukungan Sosial Kerja

Pengaruh Dukungan Sosial Kerja
Mengurangi Tingkat Stress Kerja Karyawan
Meningkatkan Kepercayaan Diri Karyawan
Mendorong Motivasi Kerja

4.2 Pembahasan

4.2.1 Dukungan Organisasi yang Diberikan PT Kaltim Prima Coal Pasca Pemulihan

Berdasarkan analisis data yang tersedia, peneliti menemukan bahwa dukungan organisasi yang diberikan perusahaan menjadi faktor penting karena karyawan akan menganggap adanya dukungan organisasi kepada mereka bila mereka merasa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka (Arifin & Darmawan, 2022). Faktor penting itulah yang menciptakan akan persepsi dukungan organisasi menurut karyawan. Persepsi bahwa karyawan diperlakukan secara baik dalam sebuah lingkungan kerja tentunya memengaruhi bagaimana terbentuknya rasa bangga atas dukungan organisasi pada karyawan (Larasati & Astriana, 2024) maka dari itu, mengapa dukungan organisasi merupakan faktor yang lebih utama dibandingkan faktor-faktor lain. Ketika perusahaan sudah menunjukkan faktor tersebut dengan baik, karyawan pastinya akan berpikir dan menerima dukungan organisasi yang baik dan membentuk persepsi mereka mengenai kepedulian dan perhatian perusahaan pada kesejahteraan mereka (Rabani & Budiani, 2021).

Sebagai sebuah perusahaan (Lailatudzurrohmah & Fiernaningsih, 2025) PT Kaltim Prima Coal perlu menumbuhkan adanya rasa bangga yang berada pada diri karyawan terhadap perusahaan. Rasa bangga karyawan pada perusahaan dapat membangun keterikatan yang erat antara karyawan dan perusahaan. Dari rasa bangga yang semakin kuat terhadap PT Kaltim Prima Coal yang mendorong dukungan organisasi, maka kesejahteraan karyawan akan semakin meningkat.

Yose & Suyasa (2023) mengatakan bahwa dalam dunia pekerjaan, dukungan dari organisasi yang dirasakan dan diterima oleh karyawan di lingkungan kerja merupakan salah satu dukungan yang diperlukan. Dukungan organisasi adalah interaksi individu dengan organisasi yang secara khusus mempelajari bagaimana organisasi memperlakukan karyawan (Riantoko et al., 2017). Menurut Hendriatno & Marhalinda (2020) dukungan organisasi yang diberikan suatu perusahaan yakni bisa berupa pemberian gaji dan tunjangan yang layak, menciptakan hubungan baik antara atasan dan bawahan, dan pemberian fasilitas memadai sehingga tercipta kondisi kerja yang baik.

Diperkuat dengan aktivitas rutin yang dilakukan oleh penulis selama melaksanakan magang di PT Kaltim Prima Coal, penulis terlibat langsung dengan beberapa karyawan pasca rehabilitasi yang terlibat dengan pelaksanaan *Work Rehabilitation Program*. Keterkaitan antara dukungan organisasi dan *Work Rehabilitation Program* di PT Kaltim Prima Coal dapat dipahami sebagai hubungan yang saling mendukung dalam upaya pemulihan dan keberlanjutan kinerja karyawan setelah mengalami cedera kerja atau gangguan kesehatan, rata-rata karyawan mengalami kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan berat seperti serangan jantung, *stroke*, gagal ginjal, kanker, dan lain-lainnya. Dalam pelaksanaan magang, *Work Rehabilitation Program* menjadi salah satu bentuk program kebijakan dan fasilitas disediakan oleh perusahaan dengan upaya memberikan kesejahteraan dan kepuasan karyawan karena tentu membuat karyawan merasa diperhatikan dan dipedulikan oleh PT Kaltim Prima Coal. Aktivitas yang dilakukan oleh penulis dalam program WRP yang membentuk dukungan organisasi, seperti ikut serta dalam penyediaan layanan kesehatan kerja, pendampingan medis, serta penulis menjadi perantara dalam kegiatan

pemantauan kesehatan karyawan secara rutin dengan tim kesehatan kerja.

Dalam kegiatan pemantauan kesehatan karyawan secara rutin dengan tim kesehatan kerja, biasanya ada prosedur di mana divisi *Human Resources* memantau perkembangan kesehatan karyawan selama bekerja setelah pasca rehabilitasi. Karyawan dipantau mulai dari rutin konsultasi dengan tim kesehatan kerja, penyesuaian di tempat kerja apakah mengganggu karyawan, bagaimana lingkungan kerja mendukung karyawan agar kondisi kesehatannya tidak semakin memburuk. Pendekatan dari program ini tidak hanya membantu mempercepat proses pemulihan karyawan, tetapi juga menjaga keberlanjutan produktivitas kerja tanpa memberikan tekanan berlebihan kepada karyawan.

Penulis juga melakukan kegiatan yang bernama *job assignment*, di mana ini menjadi salah satu dari bagian pemantauan kesehatan karyawan dengan status dapat kembali bekerja namun dengan batasan. Selain difasilitasi layanan kesehatan, karyawan juga diberikan kesempatan untuk kembali bekerja dengan posisi yang sesuai dengan kesehatan. Pada kegiatan ini, karyawan yang melakukan *job assignment* wajib melakukan konsultasi rutin dengan tim kesehatan kerja PT Kaltim Prima Coal.

Menurut Karlinda et al., (2022) dukungan organisasi menjadi suatu proses dimana individu mengorganisir dan menganalisis kesan-kesan sensoris mereka untuk memberikan makna bagi lingkungan sekitar mereka. Penerapan dukungan organisasi yang dilakukan PT Kaltim Prima Coal kepada karyawannya, terutama kepada karyawan pasca pemulihan, pada dasarnya merupakan sesuatu senantiasa yang diharapkan setiap karyawannya. Karyawan pasca pemulihan membagikan pengalaman mereka tentang dukungan organisasi yang dirasakan dan merasakan adanya dukungan yang sesuai dengan norma, keinginan, dan harapan, dengan itu (Eisenberger et al., 2002) karyawan pun mengatakan bahwa mereka dengan sendirinya merasa bangga dan puas terhadap perusahaan. Apabila hal yang dirasakan oleh karyawan sangat baik akibat adanya dukungan organisasi akan menimbulkan rasa memiliki kewajiban dalam diri karyawan untuk turut membantu organisasi mencapai tujuannya (Hendriatno & Marhalinda, 2020). Ada dua aspek dukungan organisasi yang dirasakan karyawan pasca pemulihan

diwujudkan PT Kaltim Prima Coal yaitu dukungan psikososial dan dukungan struktural-administratif melalui berbagai bentuk-bentuk dukungan (Harefa et al., 2025).

Menurut Utama & Erwandi (2025) aspek psikososial adalah suatu aspek dengan kondisi yang terjadi pada individu yang termasuk mencakup aspek psikologis atau psikis dan aspek sosial, dimana kedua aspek tersebut saling berkaitan satu dengan lainnya. Pada aspek psikososial yang dirasakan karyawan, berbagai bentuk dukungan organisasi dirasakan oleh karyawan. Bentuk dukungan dari psikososial yang dirasakan oleh karyawan yaitu PT Kaltim Prima Coal menghargai kontribusi mereka sebagai karyawan. Menurut Rhoades & Eisenberger (2002) salah satu aspek dalam dukungan organisasi adalah penghargaan pada kontribusi karyawan, salah satunya menghargai mereka.

Kebanyakan dari karyawan pasca pemulihan merasakan bahwa perusahaan masih mengfungsikan mereka walau kesehatan mereka tidak 100% sama seperti dahulu, karyawan pasca pemulihan masih ditetapkan pada posisi bekerja yang disesuaikan dengan kesehatan mereka. Artinya bahwa karyawan diberi kesempatan pengembangan kompetensi yang tentu berbeda dari posisi sebelumnya. Hal itu yang membuat mereka merasakan bahwa perusahaan benar-benar menghargai kontribusi mereka. Hidayah & Litfiana (2024) mengatakan bahwa perusahaan yang baik adalah perusahaan yang siap memenuhi kebutuhan emosional karyawannya, sehingga dapat menciptakan keyakinan bahwa PT Kaltim Prima Coal menghargai kontribusi karyawannya dan peduli akan kehidupannya.

Dukungan organisasi menunjukkan pada sejauh mana karyawan memandang bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan serta kebutuhan mereka (Eisenberger et al., 2002). Penemuan terdahulu dari Aswin & Rahyuda (2017) menyetujui bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan akan dihargai

kontribusinya, artinya bahwa selama berada dalam perusahaan karyawan dihargai kontribusinya dalam segala bentuk kondisi dan diperlakukan secara positif. Baik saat dalam pemulihan, karyawan masih merasa diperhatikan keberadaan mereka sebagai karyawan di PT Kaltim Prima Coal. Perusahaan mengingat bahwa karyawan merupakan bagian dalam perusahaan. Adanya bentuk dukungan yang dirasakan oleh karyawan itu memperlihatkan bahwa dukungan organisasi yang diberikan PT Kaltim Prima Coal bukan hanya bersifat material, tetapi juga mencakup perhatian emosional, kejelasan peran, dan peluang pengembangan karier karyawan.

Perasaan dihargai kontribusi mereka sebagai karyawan kemudian berimplikasi langsung pada terciptanya kondisi kerja dengan minim tekanan psikologis. Adanya pengakuan dan kepercayaan dari perusahaan mendorong pendekatan kerja yang memastikan tuntutan beban tidak berlebihan dan disesuaikan dengan kondisi karyawan pasca pemulihan. Tekanan yang minim dalam bentuk dukungan ini tidak menunjukkan pengurangan tanggung jawab secara keseluruhan, melainkan justru pengelolaan ekspektasi dan beban kerja yang realistis atau dapat diterima agar karyawan dapat bekerja tanpa mengalami tekanan psikologis yang berlebihan.

Minim tekanan psikologis termasuk mencerminkan individu pasca pemulihan untuk kembali pada dinamika kehidupan pekerjaan, memanfaatkan potensi diri lebih positif, dan kesehatan fisik yang lebih baik dan kemampuan untuk menghindari cedera ulang atau kambuh (E. Lestari & Aprilia, 2025). Penemuan terdahulu dari Rhoades & Eisenberger (2002) menyetujui bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif sehingga karyawan dapat menurunkan tekanan psikologis, artinya karyawan dapat mengerjakan pekerjaan maupun pasca pemulihan dan mampu menanganinya secara baik. Minim tekanan psikologis (Yan & Praningrum, 2025) menjadi indikator penting karyawan pasca pemulihan yang tidak hanya mencerminkan kondisi mental karyawan, tetapi juga berdampak pada produktivitas, komitmen kepada organisasi, dan retensi tenaga kerja.

Bentuk dukungan organisasi dari aspek psikososial lainnya adalah pelayanan medis. Pelayanan medis termasuk ke dalam perusahaan melakukan perlindungan terhadap karyawan karena karyawan termasuk penggerak dari suatu usaha, maka sudah menjadi suatu keharusan bagi perusahaan agar karyawan senantiasa dalam kondisi yang aman dan sehat (Kusumawati & Herawati, 2022). Pelayanan medis bagi karyawan salah satu bentuk dukungan organisasi untuk menjaga kesejahteraan karyawan. Menurut Wahyudi et al., (2025) pelayanan medis yang konsisten bagi karyawan akan memberikan dampak positif, karyawan merasa aman secara fisik dan mental pasca pemulihan, akan menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan serta memiliki motivasi kerja yang lebih baik.

Bagi karyawan pasca pemulihan, bentuk dukungan pelayanan medis berperan penting karena cenderung produktif, tingkat kehadiran yang perlahan kembali membaik, dan cenderung merasa ada kepuasan kerja (Sarbiah, 2023) setelah kembali bekerja. Menurut penemuan terdahulu dari Kusumawati & Herawati (2022) menyetujui bahwa dukungan organisasi pemberian layanan medis berpengaruh positif bagi karyawan pasca pemulihan, artinya memberikan dampak positif terhadap kondisi dan sikap kerja karyawan.

Dengan PT Kaltim Prima memberikan pelayanan medis bagi karyawan secara memadai cenderung karyawan akan dengan semangat kerja yang tinggi, disiplin yang lebih baik, serta kepuasan yang kuat terhadap perusahaan. Kondisi kesehatan karyawan juga terjaga membuat karyawan merasa aman dan terlindungi, sehingga dapat bekerja secara optimal tanpa terganggu oleh masalah kesehatan fisik maupun mental. Perusahaan mencegah gangguan kesehatan karyawan yang disebabkan banyak hal dan memerlukan penempatan dan pemeliharaan karyawan di lingkungan kerja sesuai kemampuan fisik dan psikologisnya.

Selain dukungan psikososial, aspek dukungan struktural-administratif dalam proses pasca pemulihan karyawan juga berperan penting. Dukungan struktural-

administratif menurut Rhoades & Eisenberger (2002) adalah berkaitan dengan aturan dan kebijakan formal tentang keputusan yang memengaruhi karyawan. Kebijakan tersebut mencakup cara penyaluran informasi yang akurat serta keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Bentuk dari aspek struktural-administratif merupakan pengawasan HR. Pengawasan ini mencakup tindakan HR di PT Kaltim Prima Coal untuk membantu karyawan termasuk karyawan pasca pemulihan, mencapai tujuan pekerjaan mereka, memberikan arahan secara jelas baik dalam bekerja maupun pelayanan medis, serta menyediakan umpan balik dan bantuan ketika karyawan menghadapi tantangan kerja.

Menurut Putra et al., (2024) bentuk perhatian dan bantuan berupa pengawasan HR tidak hanya berfungsi sebagai kontrol kerja, tetapi juga sebagai bentuk dukungan organisasi yang membantu karyawan secara profesional maupun psikologis. Untuk penemuan-penemuan sebelumnya belum ada yang akurat membuktikan mengenai bentuk pengawasan HR terhadap karyawan, namun dalam penemuan Rachman & Sulisty (2025) mengatakan melalui organisasi bagi karyawan. Artinya pengawasan HR diposisikan sebagai bentuk dukungan yang mencakup bimbingan, umpan balik, perhatian emosional, penyediaan informasi, serta dukungan penilaian kinerja karyawan maupun karyawan pasca pemulihan.

Dukungan organisasi diartikan sebagai bentuk perhatian, kepedulian, dan partisipasi organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan pasca pemulihan. Tidak hanya berperan dalam mengatur pekerjaan, tetapi juga sebagai entitas yang memberikan rasa aman, penghargaan, mengurangi tekanan psikis dan mental, dan pengakuan atas kontribusi karyawan. Secara eksplisit, dalam penemuan terdahulu Nurhidayah et al., (2021) dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan, dapat diartikan pentingnya dukungan organisasi sebagai faktor strategis dalam pengelolaan karyawan. Tidak hanya berdampak pada aspek kinerja, tetapi juga berperan dalam membangun hubungan timbal balik yang sehat

antara karyawan dan PT Kaltim Prima Coal sehingga menciptakan keberlanjutan karyawan jangka panjang.

4.2.2 Pengaruh Dukungan Sosial Kerja Terhadap Proses Adaptasi Karyawan Setelah Pasca Pemulihan

Berdasarkan analisis data yang tersedia, peneliti menemukan bahwa dukungan sosial kerja hakikatnya sebagai bentuk pemberian perasaan kenyamanan secara fisik maupun psikologis (Werenfridus et al., 2023) apalagi ketika karyawan mendapat tekanan yang membuat individu tidak dapat menanggung sendiri beban pekerjaannya. Menghadapi persoalan yang benar-benar rumit secara mandiri tanpa bantuan dapat meningkatkan beban psikologis dan stress (Nurhasan et al., 2024). Maka dari itu, hadir dan adanya dukungan sosial sangat berperan penting dalam segala kondisi karyawan, karena dapat membantu pribadi karyawan untuk bekerja dengan tenang, meningkatkan motivasi, serta memperkuat kemampuan untuk bekerjasama dengan baik.

Menurut F. A. Ramadhani (2019) dukungan sosial kerja adalah sebuah bentuk motivasi atau pendorong yang berasal dari lingkungan yang menimbulkan perasaan nyaman dan aman bagi seseorang. Adanya dukungan sosial kerja mencerminkan adanya kerja sama dan saling menolong dalam mengatasi permasalahan di lingkungan kerja (Nuroni et al., 2025). Namun sebaliknya, apabila dukungan sosial kerja yang didapatkan sedikit, hal ini dapat berdampak negatif bagi karyawan (Tajriani, 2019).

Ketika seorang karyawan merasa didukung dan dihargai, motivasi mereka untuk bekerja lebih giat akan lebih tinggi dan apalagi bagi seorang karyawan yang baru beradaptasi di lingkungan baru. Di sisi lain, jika karyawan tidak mendapatkan dukungan emosional yang baik dari lingkungan kerja, itu dapat menyebabkan kejenuhan dan penurunan semangat karyawan dan bisa mengganggu proses adaptasi karyawan (M. D. Pasaribu et al., 2021). Penemuan Dengan demikian, sering kali dukungan sosial kerja memengaruhi bagaimana

karyawan beradaptasi di lingkungan kerja. Penemuan terdahulu dari Iswanto & Agustina (2016) menyetujui bahwa dukungan sosial kerja berpengaruh positif terhadap proses adaptasi karyawan, meskipun karyawan pasca pemulihan. Dukungan sosial kerja memainkan peran krusial dalam memfasilitasi proses adaptasi karyawan pasca pemulihan. Hal itu dikarenakan dukungan sosial kerja menciptakan rasa positif yang dirasakan individu akibat bantuan atau perhatian dari lingkungan kerja sekitar (Nuroni et al., 2025).

Dukungan sosial kerja yang berada di PT Kaltim Prima Coal telah diimplementasikan dengan baik sejak lama, terutama bagi karyawan pada program *Work Rehabilitation Program* pasca pemulihan. Proses adaptasi pasca pemulihan seringkali melibatkan tantangan besar bagi karyawan. Berbagai faktor yang menjadi tantangan bagi karyawan PT Kaltim Prima Coal dalam proses adaptasi mereka pasca pemulihan seperti intrinsik pekerjaan, beban kerja, peran individu, hubungan dalam pekerjaan, struktur organisasi, tuntutan dari luar organisasi, dan ciri-ciri individu (S. M. Sari & Dalimunthe, 2023)

Keberadaan atasan dan rekan kerja pada dukungan sosial merupakan bagian dari proses adaptasi oleh karyawan pasca pemulihan (Nuroni et al., 2025). Atasan memiliki peran yang tidak hanya sebagai pengawas dan juga pengarah, tetapi juga sebagai seseorang sumber dukungan bagi karyawannya. Menurut Amma & Sovitriana (2026) dukungan sosial yang diberikan oleh atasan dapat muncul dalam berbagai bentuk, termasuk perhatian, kepedulian, empati, dan informasional berupa arahan, bimbingan, dan timbal balik.

Selain dari atasan, Pratiwi et al., (2025) mengatakan bahwa dukungan dari rekan kerja juga mencakup segala jenis bantuan, perhatian, motivasi yang diberikan antar sesama di tempat kerja. Bantuan ini dapat berupa dukungan emosional, seperti memberikan dorongan dan motivasi, maupun dukungan praktis, seperti membagikan pengetahuan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan. Diartikan bahwa dukungan dari rekan kerja merupakan sebuah sistem dukungan yang dimiliki oleh para pekerja untuk saling memotivasi (Batubara & Abadi, 2022). Menurut karyawan pasca pemulihan yang berada dalam proses

adaptasi, kombinasi dari dukungan sosial kerja atasan dan rekan kerja ini yang diperlukan.

Dalam hal ini bentuk-bentuk dukungan sosial kerja yang diberikan oleh atasan dan rekan kerja di PT Kaltim Prima Coal dapat memengaruhi individu karyawannya (Permatasari, 2025) sehingga individu merasa dicintai, diperhatikan, dan berharga. Penemuan dari Hidayat (2024) mengatakan bahwa dukungan sosial kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap mengurangi tingkat stress pada karyawan terhadap proses adaptasi, terutama karyawan pasca pemulihan. Dipertegas dengan kebanyakan dari karyawan merasa dukungan sosial kerja memengaruhi bagaimana mereka mengurangi tingkat stress. Porru et al., (2022) menjelaskan bahwa individu merasakan stress ketika mereka menghadapi tantangan hidup termasuk tuntutan dan ancaman, hal ini menggambarkan bagaimana ketakutan karyawan akan menghadapi hal tersebut. Tingkat stress yang berkelanjutan dapat mengakibatkan munculnya *burnout* (Akbar & Soetjningsih, 2022) berdampak pada berproses terhadap adaptasi pasca pemulihan.

Untuk mencegah terjadinya *burnout*, dukungan sosial kerja menjadi solusi yang diterima oleh karyawan pasca pemulihan, maka akan memberikan energi positif yang tersalurkan dalam menghadapi beban kerja tanpa mengganggu pemulihan atau kesehatan karyawan. Hidayat (2024) mengatakan bahwa karyawan yang mendapatkan dukungan sosial kerja cenderung memiliki kondisi tingkat stress yang minim. Tingkat stress yang minim dapat meminimalisir terjadi cedera ulang atau kambuh, demikian karyawan dapat menyelesaikan berbagai pekerjaan yang diberikan dengan baik (Werenfridus et al., 2023).

Selain dari mengurangi tingkat stress, dukungan sosial kerja juga berpengaruh dalam meningkatkan kepercayaan diri karyawan. Penemuan dari Nuroh et al., (2025) menyetujui bahwa dukungan sosial kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepercayaan diri, artinya bahwa jika dukungan sosial kerja yang diberikan meningkat maka kepercayaan diri juga meningkat. Menurut Adiyansah et al., (2025) dukungan sosial memiliki peran penting dalam

membentuk rasa percaya diri seseorang. Bagi karyawan PT Kaltim Prima Coal pasca pemulihan, ketika mereka kembali bekerja setelah melalui banyak permasalahan pasti mereka merasa tidak percaya diri karena kesehatan yang 100% tidak sama seperti dahulu. Apalagi bagi karyawan pasca pemulihan yang berpindah posisi lama ke posisi baru yang tentunya bertemu dengan lingkungan, strategi, proses kerja, dan semuanya yang serba baru.

Demikian hal itu yang membuat dukungan sosial kerja berpengaruh untuk memperkuat keyakinan akan kemampuan diri, dalam konteks pekerjaan berarti meningkatkan percaya diri (Aziz & Noviekayati, 2016). Kepercayaan diri itu muncul ketika dukungan sosial kerja yang tinggi, membuat karyawan merasa lebih tenang dan yakin bantuan akan selalu tersedia saat mereka menghadapi suatu tantangan. Menurut Septianingrum & Supraba (2021) dukungan sosial kerja seperti diberi semangat dan dihargai baik dari atasan maupun rekan kerja secara langsung menumbuhkan rasa diterima dan dihormati bagi karyawan, itu memengaruhi keyakinan atas keyakinan diri sendiri, sehingga karyawan tidak merasa berkecil hati, dihargai akan lebih percaya bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas dan bahkan berani mengeksplor hal-hal baru untuk dicoba.

Rasa didukung yang tidak mengintimidasi, sehingga karyawan akan lebih percaya diri tentu mendorong bagaimana karyawan pasca pemulihan untuk termotivasi kerja pada proses adaptasi mereka. Menurut Pratiwi et al., (2025) motivasi kerja merupakan proses yang menggambarkan tingkat, arah, dan ketekunan upaya seseorang untuk meraih tujuan yang dikenal sebagai motivasi bekerja. Sedangkan menurut Aini & Linando (2024) motivasi merupakan dorongan internal yang mendorong seseorang untuk melaksanakan tugasnya secara optimal, yang dapat diperkuat melalui pemenuhan kebutuhan dasar dan profesional seperti ketersediaan fasilitas kerja yang memadai, lingkungan kerja yang kondusif, serta adanya penghargaan sehingga meningkatkan semangat, kenyamanan, dan komitmen dalam bekerja. Motivasi mencerminkan keadaan psikologis seseorang yang mendorongnya untuk bertindak demi memenuhi keinginan pribadi dan meraih tujuan yang telah ditentukan (Salsabilla &

Suryawan, 2022). Penemuan dari Ilyas et al., (2021) menyetujui bahwa dukungan sosial kerja berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh paling besar terhadap motivasi kerja, dapat diartikan bahwa dukungan sosial kerja yang positif membantu karyawan memperoleh hubungan interpersonal seperti pendorong karyawan untuk berkemauan mengarahkan keahlian dan keterampilannya dalam bekerja.

Dalam penelitian, karyawan PT Kaltim Prima Coal merasa diri mereka bersemangat untuk memiliki motivasi menggebu-gebu pasca pemulihan. Mereka merasa bersemangat untuk bertindak laku untuk mencapai tujuan yang telah mereka tetapkan setelah terdorong dari dukungan sosial positif, hal itu karena motivasi kerja adalah sikap yang tercipta baik dalam diri sendiri maupun faktor eksternal yaitu lingkungan (Adinda et al., 2023).

Menurut Putriana et al., (2023) dukungan sosial kerja pada perusahaan memiliki peran yang sangat penting untuk membangun lingkungan yang sehat. Ketika karyawan mendapatkan dukungan sosial kerja yang positif dengan beberapa pengaruh yang didapatkan seperti kepercayaan diri, tentu hal itu karena terbentuk dari lingkungan kerja yang memberikan rasa aman. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang penuh dengan persaingan yang tercipta dari dukungan sosial kerja buruk, dapat memperburuk baik kesehatan maupun mental karyawan (R. Pasaribu et al., 2025) termasuk karyawan pasca pemulihan. Penemuan dari Daniels et al., (2017) menyetujui bahwa dukungan sosial kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja, ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif atau sehat tercermin melalui dukungan sosial antar karyawan dengan atasan atau rekan kerja. Dukungan sosial kerja menjadi fondasi awal menciptakan lingkungan kerja dengan rasa kebersamaan, keamanan mental, serta iklim kerja produktif.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi dan dukungan sosial kerja memiliki peran yang sangat penting dalam membantu karyawan PT Kaltim Prima Coal dalam menjalani proses adaptasi pasca pemulihan. Fase pasca pemulihan adalah masa penting karena karyawan tidak hanya berhadapan dengan tantangan fisik akibat kondisi kesehatan yang belum sepenuhnya sembuh, tetapi juga tantangan psikologis seperti kekhawatiran terhadap performa kerja, tekanan ekspektasi dan beban, serta kecemasan akan keberlanjutan peran mereka di dalam organisasi. Keberadaan dukungan organisasi dan sosial kerja menjadi faktor penentu keberhasilan proses reintegrasi karyawan di lingkungan kerja.

Pada poin pertama, menunjukkan bahwa PT Kaltim Prima Coal telah memberikan dukungan organisasi pasca pemulihan secara komprehensif dan terstruktur. Dukungan ini mencerminkan komitmen perusahaan dalam menjaga kesejahteraan karyawan sekaligus mempertahankan keberlanjutan produktivitas organisasi. Dukungan organisasi yang diberikan tidak hanya berfokus pada aspek struktural-administratif atau kebijakan formal, tetapi juga menyentuh aspek psikososial dan medis yang dirasakan langsung oleh karyawan. Karyawan pasca pemulihan tetap diperlakukan sebagai bagian penting dari organisasi, dihargai kontribusinya sebagai karyawan, serta diberikan kesempatan untuk tetap berperan aktif sesuai dengan kapasitas dan kondisi kesehatannya.

Dari aspek psikososial, dukungan organisasi diwujudkan melalui sikap perusahaan yang tidak memarginalkan karyawan pasca pemulihan. Karyawan merasa tetap dihargai, dibutuhkan, dan dipercaya, meskipun mengalami keterbatasan fisik atau penurunan kemampuan sementara. Minimnya tekanan psikologis, tidak adanya tuntutan kerja yang berlebihan, serta penyesuaian ekspektasi kinerja menjadi bentuk

nyata dukungan organisasi yang berkontribusi pada terciptanya rasa aman dan nyaman bagi karyawan. Kondisi ini membantu mengurangi kecemasan dan stress kerja yang sering muncul pada fase pasca pemulihan.

Selain itu, dukungan organisasi dalam bentuk pelayanan medis dan penyesuaian posisi kerja juga menjadi temuan penting dalam penelitian ini. PT Kaltim Prima Coal secara aktif memfasilitasi kebutuhan medis karyawan melalui pendampingan dokter, konsultasi kesehatan, tetapi, serta rujukan ke fasilitas kesehatan lanjutan apabila dibutuhkan. Dari pelayanan medis ini, biasanya perusahaan akan melakukan penyesuaian posisi dan lingkungan kerja dengan kondisi kesehatan karyawan, hal itu berfungsi untuk menyesuaikan karyawan pada posisi kerja yang lebih aman dan stabil. Langkah ini menunjukkan bahwa tidak hanya berorientasi pada pemulihan jangka pendek, tetapi juga mempertimbangkan keberlanjutan kesehatan karyawan dalam jangka panjang.

Pada poin keempat dari aspek struktural-administratif, perusahaan memiliki sistem pengawasan yang melibatkan HR dan tenaga medis dalam mengawasi perkembangan kondisi karyawan pasca pemulihan. Adanya mekanisme ini memastikan bahwa proses reintegrasi kerja berjalan secara terarah, terukur, dan sesuai standar kesehatan yang ditetapkan. Dengan demikian, dukungan organisasi di PT Kaltim Prima Coal dapat dipahami sebagai strategi manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan.

Selanjutnya pada poin kelima menunjukkan bahwa dukungan sosial kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap proses adaptasi karyawan. Dukungan sosial kerja yang bersumber dari atasan dan rekan kerja terbukti membantu karyawan dalam menghadapi tantangan kerja, mengurangi tingkat stress, serta meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi kerja. Atasan yang bersikap empatik, terbuka terhadap komunikasi, dan memberikan arahan yang jelas menciptakan rasa aman bagi karyawan untuk bertanya, belajar, dan menyesuaikan diri dengan tugas atau posisi kerja yang baru.

Rekan kerja juga berperan sebagai sumber dukungan penting, terutama melalui bantuan informasional dan instrumental. Rekan kerja yang kooperatif, bersedia

membimbing, serta memberikan masukan yang konstruktif membantu karyawan pasca pemulihan untuk lebih cepat memahami alur kerja, prosedur, dan dinamika lingkungan kerja. Dukungan ini mempercepat proses adaptasi dan mengurangi rasa takut akan kesalahan atau penilaian negatif. Lingkungan kerja yang suportif dan inklusif mendorong karyawan untuk lebih percaya diri, nyaman, dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya.

5.2 Saran

1. Saran untuk PT Kaltim Prima Coal

Mempertahankan dan mengembangkan program *Work Rehabilitation Program* sebagai strategi manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan dengan melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas program, memperkuat peran atasan melalui kepemimpinan yang empatik dan suportif, serta meningkatkan integrasi antara fungsi *Human Resources*, tenaga medis, dan manajemen lini dalam pemantauan perkembangan karyawan pasca pemulihan.

2. Saran untuk Perusahaan Lainnya

Mengadopsi pendekatan dukungan organisasi bagi karyawan pasca pemulihan dengan tidak hanya berfokus pada aspek struktural-administratif, tetapi juga memperhatikan aspek psikososial dan kesehatan karyawan. Perusahaan lain juga perlu menyediakan mekanisme pendampingan yang terstruktur, seperti penyesuaian beban dan posisi kerja, akses pelayanan medis yang berkelanjutan, serta keterlibatan aktif atasan dan rekan kerja dalam mendukung proses adaptasi karyawan. Menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman juga diperlukan, sehingga karyawan pasca pemulihan dapat kembali berkontribusi secara optimal tanpa mengalami tekanan berlebihan.

3. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan kajian mengenai dukungan organisasi dan dukungan sosial kerja pada karyawan pasca pemulihan dengan cakupan yang lebih luas, baik dari segi jumlah informan maupun organisasi, sehingga temuan penelitian dapat memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik. Peneliti berikutnya juga dapat menggunakan metodologis yang berbeda, seperti metode kuantitatif, hal ini untuk menguji hubungan antara dukungan organisasi, dukungan sosial kerja, dan variabel lainnya yang lebih terukur.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, H. Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitas*.
- Adinda, N. T., Firdaus, A. M., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143.
- Adiyansah, R., Budiaman, & Kurniawan, N. (2025). Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kepercayaan Diri bagi Peserta Didik di SMA Negeri 100 Jakarta. *SOSIAL: Jurnal Ilmiah Pendidikan IPS*, 3(September), 162–169.
- Adnyaswari, N. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2017). PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL DAN BURNOUT TERHADAP KINERJA PERAWAT RAWAT INAP RSUP SANGLAH. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(5), 2474–2500.
- Aini, M. K. N., & Linando, J. A. (2024). THE ROLE OF SCHOOLS IN ENCOURAGING THE MOTIVATION OF CONTRACT TEACHERS IN ISLAMIC SCHOOLS. *IBAF: The 11th Islamic Banking, Accounting and Finance International Conference*, 650–660.
- Akbar, M. T., & Soetjningsih, C. H. (2022). Dukungan Sosial Rekan Kerja dan Atasan dengan Burnout pada Aparatur Sipil Negara. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(3), 814–822.
- Ali, S., Suleman, N. R., Aliddin, L. O. A., & Jatmiko, B. (2024). PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI, PEMBERDAYAAN PSIKOLOGI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERSONEL POLISI PADA POLRESTA KENDARI. *Jurnal Manajemen, Bisnis, Dan Organisasi (JUMBO)*, 8(1), 144–155.
- Amma, S., & Sovitriana, R. (2026). *Pengaruh Dukungan Sosial Atasan terhadap Kinerja*

Karyawan. 10(1), 75–83.

- Arifin, S., & Darmawan, D. (2022). Studi Tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Edunomika*, 06(01), 33–43.
- Aswin, A. E., & Rahyuda, A. G. (2017). PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN VARIABEL KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia ABSTRAK Pelayanan publik merupakan salah satu fungsi u. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(5), 2729–2755.
- Aziz, R. M., & Noviekayati, I. (2016). Dukungan Sosial, Efikasi Diri dan Resiliensi Pada Karyawan yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 5(01), 62–70.
- Bai, N., Yan, Z., & Othman, R. (2023). The moderating effect of perceived organizational support : The impact of psychological capital and bidirectional work-family nexuses on psychological wellbeing in tourism. *Frontiers in Psychology*, 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1064632>
- Batubara, G. S., & Abadi, F. (2022). Pengaruh beban kerja dan dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening. *Sibatik Journal*, 1(11), 2483–2496.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Cahyani, W., & Frianto, A. (2019). Peran dukungan sosial terhadap stres kerja sebagai peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Negeri Surabaya*, 7(2015), 868–876.

- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative Inquiry & Research Design Choosing Among Five Approaches*.
- Daniels, K., Watson, D., & Gedikli, C. (2017). Well-Being and the Social Environment of Work : A Systematic Review of Intervention Studies. *International Journal of Environmental Research and Public Health*.
<https://doi.org/10.3390/ijerph14080918>
- Dewi, M. P., & Rahyuda, A. G. (2015). PERAN PEMEDIASIAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP INTENTION TO LEAVE. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(10), 2928–2954.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived Supervisor Support : Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565–573. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.3.565>
- Fadhli. (2025, 6 Juni 2025). Dukungan Organisasi dan Rekan Kerja pada PT Kaltim Prima Coal. (T. Natanagari, Interviewer).
- Fadila, F., Safriani, Eliana, & Khaddafi, M. (2025). PENGUMPULAN DATA DALAM PENELITIAN KUALITATIF : WAWANCARA DATA (COLLECTION IN QUALITATIVE RESEARCH : INTERVIEWS). *JIIIC; JURNAL INTELEK INSAN CENDIKIA*, 2(7), 13446–13449.
- Farla, W., Siregar, L. D., & Bakri, S. A. (2020). Dukungan Atasan dan Pencapaian Karir Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 18(4).
- Fata, R. (2020). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kontrol Diri Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. X di Kabupaten Sleman. *Jurnal Psikologi*, 16(2), 28–36.

- Faturrohman, S., Afif, F., Alexis, E. M. R., & Purwantini, L. (2025). Pengaruh Dukungan Sosial dan Self Esteem terhadap Motivasi Kerja pada Mahasiswa yang Sudah Bekerja. *Observasi: Jurnal Publikasi Ilmu Psikologi*, 3(1), 306–316.
- Fauzi, M., Agung, I. G. A. A. N., & Elisabeth, D. R. (2022). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Kompetensi Social Science*, 01(01), 58–70.
- Fauziyah, S. N., Wulandari, S., P, R. A., & Anshori, M. I. (2024). Peran Kepemimpinan Adaptif dalam Mendorong Inovasi dan Kreativitas Tim : Studi Literatur. *Business and Investment Review (BIREV)*, 2(3), 14–19.
- Haekal, F. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan dukungan organisasi dengan produktivitas kerja pada karyawan. *Psikoborneo*, 4(2), 269–276.
- Harefa, F. K., Halawa, F., & Waruwu, E. (2025). *Peran Dukungan Organisasi dalam Meningkatkan Well-Being dan Kesehatan Mental Karyawan*. 02(04), 1422–1434.
- Harras, H. (2024). Dampak Dukungan Pimpinan , Dukungan Rekan Kerja , dan. *Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(2), 638–649.
- Hendriatno, S., & Marhalinda. (2020). Analisis Persepsi Dukungan Organisasi , Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Generasi Milenial pada Bank di Kota Bandung. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3(3), 125–133.
- Heriyanto. (2018). Thematic Analysis sebagai Metode Menganalisa Data untuk Penelitian Kualitatif. *ANUVA*, 2(3), 317–324.
- Hidayah, N., & Litfiana, R. (2024). *Pengaruh Dukungan Organisasi , Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Operasional PT . CRS (Siantar Top Group , Tbk)*. 06(1), 16–42.
- Hidayat, N. (2024). Pengaruh dukungan sosial terhadap stres akademik. *Eudaimonia Journal Psychology*, 1(2), 1–8.

- Husnullail, M., Risnita, Jailani, M. S., & Asbui. (2024). TEKNIK PEMERIKSAAN KEABSAHAN DATA DALAM RISET ILMIAH. *Journal Genta Mulia*, 15(22), 70–78.
- Ichwan. (2025, 25 Mei 2025). Dukungan Organisasi dan Rekan Kerja pada PT Kaltim Prima Coal. (T. Natanagari, Interviewer).
- Indik. (2025, 9 Juni 2025). Komitmen dan Tanggung Jawab Karyawan WRP PT Kaltim Prima Coal. (T. Natanagari, Interviewer).
- Ilyas, N. R., Bakri, M., Nasir, & Zakaria. (2021). PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PEGAWAI DINAS KOMUNIKASI ., *Jurnal Pendidikan Dan Pengabdian Vokasi*, 2(1), 153–161.
- Irawati, D., Sunaryo, H., & Rahman, F. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Employee Engagement, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kota Malang. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 10(5), 122–129.
- Iswanto, F., & Agustina, I. (2016). Peran Dukungan Sosial di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan. *MEDIAPSI*, 2(2), 38–45.
- Karlinda, A. E., Nadilla, N., & Sopali, M. F. (2022). Dukungan Organisasi, Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Batanghari Barisan Padang. *Jurnal Ekobistek*, 11(2), 3–6. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i2.318>
- Kusumawati, L., & Herawati, A. (2022). Pemberian Pelayanan Kesehatan Bagi Tenaga Kerja: *Dinamika Kesehatan Jurnal Kebidanan Dan Keperawatan*, 13(1), 74–81. <https://doi.org/10.33859/dksm.v13i1.773>
- Lailatudzurrohmah, & Fiernaningsih, N. (2025). Peran Rasa Saling Percaya Karyawan dan Dukungan Organisasi dalam Meningkatkan Kebanggaan pada Organisasi di

- Perusahaan Logistik Malang. *Jurnal Simki Economic*, 8(1), 268–277.
- Larasati, A., & Astriana, S. (2024). *Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Perilaku Kewargaan Organisasional pada Karyawan PT . X The Correlation Between Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior in Employees of PT . X*. 9(1), 44–56.
- Lestari, D. M., & Ratnawati, K. (2023). PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA ANGGOTA. *JURNAL KEWIRUASAHAN DAN INOVASI*, 2(1), 149–163.
- Lestari, E., & Aprilia, N. (2025). Keseimbangan Psikologis Karyawan Kontrak Wanita : Studi tentang Stres Kerja dan Dukungan Organisasi. *JAFM: Journal of Accounting and Finance Management*, 5(6), 1624–1634.
- Lidia, R., Sambung, R., Giovanni, J., & Aprilita, A. (2025). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Tengah. *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(5), 3632–3641.
- Marselinus. (2025, 26 Mei 2025). Dukungan Organisasi dan Rekan Kerja pada PT Kaltim Prima Coal. (T. Natanagari, Interviewer).
- Maslihah, S. (2011). STUDI TENTANG HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL, PENYESUAIAN SOSIAL DI LINGKUNGAN SEKOLAH DAN PRESTASI AKADEMIK SISWA SMPIT ASSYFA BOARDING SCHOOL SUBANG JAWA BARAT. *Psikologi UPI*, 10(2), 103–114.
- Metria, K., & Riana, I. G. (2018). PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA PEGAWAI. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(9), 2117–2146.
- Najmah, Adelliani, N., Afny, C., & Rahma, A. (2023). *ANALISIS TEMATIK PADA PENELITIAN KUALITATIF*.

- Napitupulu, D. (2021). Pengaruh pekerjaan, gaji, promosi, pengawasan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada bhineka nusantara rest & café medan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 3(2), 34–53.
- Nisa, Y. R., & Laka, L. (2023). Pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pengurus pondok pesantren. *AFEKSI: Jurnal Psikologi*, 2(2), 223–233.
- Nuraini. Z. (2025, 5 Juni 2025). Bentuk Suportif Lingkungan Kerja yang Nyaman di PT Kaltim Prima Coal. (T. Natanagari, Interviewer) .
- Nurfadilah. (2025, 8 Juni 2025). Dukungan dari Lingkungan Kerja pada PT Kaltim Prima Coal. (T. Natanagari, Interviewer).
- Nurhasan, R., Munawar, S., Maulidiani, A., & Munawi, A. S. (2024). The Role of Social Support on Dual Role Conflict in Womenpreneurs in. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 24(01).
- Nurhidayah, S., Handara, A. W., & Parimita, W. (2021). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Bagian Produksi Industri Keramik Di Kabupaten Bogor. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 2(3), 859–873.
- Nuroni, R. Z., Nurhasan, R., & Wufron, W. (2025). PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPERCAYAAN DIRI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA INDUSTRI GARMENT. *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 9(3), 481–509.
- Nurrisa, F., Hermina, D., & Norlaila. (2025). Pendekatan Kualitatif dalam Penelitian : Strategi, Tahapan, dan Analisis Data. *Jurnal Teknologi Pendidikan Dan Pembelajaran (JTTP)*, 02(03), 793–800.
- Oktafia, R., & Kurniawidjaja, M. (2025). Peran Wellness Program dalam Menekan Biaya Medis, Menurunkan Absensi dan Cedera Kerja, serta Meningkatkan Produktivitas Karyawan Perusahaan. *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes*, 16(2), 577–

- Pasaribu, M. D., Lumbanraja, P., & Rini, E. S. (2021). ANALISIS BEBAN KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM BETHESDA GUNUNGSITOLI DENGAN KEJENUHAN PERAWAT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 10(03), 606–618.
- Pasaribu, R., Khairani, F., Adelia, M., Putri, N. A., & Manuru, S. H. (2025). Pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap stres kerja karyawan. *Jurnal Akademik Ekonomidan Manajemena*, 2(3), 642–652.
- Permatasari, A. (2025). Hubungan Dukungan Sosial Rekan Kerja Dengan Stres Kerja (Studi pada Pekerja di PT X). *Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial*, 26(1), 67–85.
- Porru, F., Schuring, M., Bültmann, U., Portoghese, I., Burdorf, A., Suzan, J., & Robroek, W. (2022). Associations of university student life challenges with mental health and self-rated health : A longitudinal study with 6 months follow-up. *Journal of Affective Disorders*, 296(September 2021), 250–257. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2021.09.057>
- Pratami, N. W. C. A., & Muryatini, N. N. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi di SD Taman Rama Jimbaran. *Widya Manajemen*, 4(1), 77–87.
- Pratiwi, N., Jam'an, A., & Rizal, S. (2025). Pengaruh dukungan rekan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas perhubungan kota makassar. *JES (JURNAL EKONOMI SAKTI)*, 14(1), 81–89.
- Priyohadi, N. D., & Achmadiansyah, A. (2025). Hubungan Faktor Manejemen K3 Dengan Tindakan Tidak Aman (Unsafe Action) Pada Pekerja PT Pelabuhan Penajam Banua Taka. *Jurnal Baruna Horizon*, 8(2), 1–16.
- Putra, A. R., Munir, M., Retnowati, E., Darmawan, D., & Seno, T. (2024). *Optimasi*

Kinerja Karyawan Melalui Sinergi Dukungan Supervisi Dan Kepuasan Kerja. 4.

- Putri, S. M. (2019). Pengaruh Smartphone Addiction Terhadap Empati Pada Generasi Milenial. *Psikologi Universitas Islam Riau*, 44(1), 15–29.
- Putriana, D., Eriawati, D. M., & Nulipata, M. (2023). Hubungan Dukungan Sosial Dengan Produktivitas Kerja Pada Pegawai Badan Narkotika Nasional di Kota Samarinda. *Jurnal Ilmu Sosial Humaniora Indonesia*, 3(1), 1–9.
- Rabani, T., & Budiani, M. S. (2021). HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN WORK-LIFE BALANCE PADA KARYAWAN STAF GUDANG PT . X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 1–15.
- Rachman, F., & Sulisty, H. (2025). Improving Human Resource Performance Through Supervisory Support With Intrinsic Motivation As A Mediation. *SAMaJ: SULTAN AGUNG MANAGEMENT JOURNAL*, 2(3), 774–787.
- Rahmat, R. (2021). *Pengelolaan Koleksi Grey Literature Berbasis Repo.Darmajaya di UPT Perpustakaan IIB Darmajaya.*
- Ramadhani, F. A. (2019). Pengaruh dukungan sosial dan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan pada divisi pemasaran pdam surya sembada kota surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 410–418.
- Ramadhani, N. P., & Ardelia, V. (2025). Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Psychological Well-being pada Mahasiswa Bekerja Paruh Waktu The Relationship between Social Support and Psychological Well-Being among Part-Time Working College Students Abstrak. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 12(03), 1144–1158.
- Ramdhani, G. F., & Ratnasawitri, D. (2017). HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN PT . X DI BOGOR. *Jurnal Empati*, 6(1), 199–205.
- Retnowati, E., & Masnawati, E. (2023). PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI

DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN.
Jurnal Baruna Horizon, 6(2), 86–94.

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support : A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
<https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.4.698>

Riantoko, R., Sudibya, I. G. A., & Sintaasih, D. K. (2017). PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA ANGGOTA POLSEK KUTA UTARA. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(3), 1145–1176.

Ridwan, & Tungka, N. F. (2024). *METODE PENELITIAN*.

Rizki, V. L., Fadah, I., & Permadi, I. K. O. (2025). Peran Green HRM dan Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Organizational Citizenship Behavior. *YUME: Journal of Management*, 8(1), 1006–1014.

Salsabilla, A., & Suryawan, N. I. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 08(January).

Saputra, A., & Kurniawan, I. S. (2024). Pengaruh dukungan rekan kerja, kepuasan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan cv. muda jaya utama sidoarjo. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 13(02), 581–590.

Sarbiah, A. (2023). Penerapan Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Karyawan. *Health Information: Jurnal Penelitian*, 15(2), 1–11.

Sari, M. N. (2019). PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada ED Aluminium Yogyakarta). *Repository UMY*, 10–37.

Sari, S. M., & Dalimunthe, H. A. (2023). Hubungan antara dukungan Sosial dengan Stres

- Kerja Stress at CV . Buana Pillar Mandiri. *Tabularasa : Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 5(1), 59–63. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v5i1.1601>
- Satardien, M., Jano, R., & Mahembe, B. (2019). *The relationship between perceived organisational support , organisational commitment and turnover intention among employees in a selected organisation in the aviation industry*. 1–8.
- Septianingrum, L. W., & Supraba, D. (2021). Pengaruh dukungan sosial atasan pada optimisme karyawan dalam bekerja di era new normal Covid-19. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 16(2), 64–76.
- Setiawan, A., Sjahrudin, H., & Data, M. U. (2025). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Artificial Interlligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(3), 6636–6642.
- Simbolon, R. R., Harramain, F. P., Rizaldi, M., Sonjaya, P., Niaga, J. A., & Bandung, P. N. (2024). Pentingnya Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Sebagai Faktor Penentu Optimalisasi Produktivitas Kerja Occupational Safety And Health (OSH) Implementation As A Determinant Of Work Productivity Optimization terjadinya sebuah kecelakaan tingg. *PAJAMKEU : Pajak Dan Manajemen Keuangan*, 1(3), 17–31.
- Siregar, D. A. A., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Awak Kapal Tunda Melalui Kepuasan Kerja Pada PT . Aman Bahari Kuala Tanjung. *JESYA (JURNAL EKONOMI & EKONOMI SYARIAH)*, 5(1), 215–228.
- Slamet, S. R., Daryono, G., Lelono, G., Olivia, F., Arianto, H., Puspita, A. I., Rizqi, R. C., & Aristi, F. A. (2024). Nilai dan norma sebagai dasar membangun karakter. *Direktori Jurnal Elektronik Universitas Esa Unggul*, 10(1), 75–85.
- Soedarmadi, Christy, N. N. A., & Dewi, D. H. (2017). PERAN KEAMANAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN PT INDORTIRTA

- JAYA ABADI SEMARANG. *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, 19(1), 90–110.
- Suyanto. (2019). Fenomenologi sebagai metode dalam penelitian pertunjukan teater musikal. *Jurnal Pengkajian & Penciptaan Wayang*, XVI(1).
- Tajriani, D. T. (2019). PENGARUH SOFT SKILL DAN DUKUNGAN SOSIAL TEMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEMASARAN BMT DI YOGYAKARTA. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE)*, 1(2), 1–6.
- Usnawati, Ahiruddin, & Mirnasari, T. (2019). PENGARUH TEKANAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. TRIMULYA DI BANDAR LAMPUNG. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 3(4), 41–48.
- Utama, A. W., & Erwandi, D. (2025). FAKTOR PSIKOSOSIAL PADA INDUSTRI KONTRUKSI: SEBUAH TINJAUAN PUSTAKA. *MAHESA: MALAHAYATI HEALTH STUDENT JOURNAL*, 5(3), 1212–1225.
- Wahab, F. K., Umaroh, S. K., Mariskha, S. E., & Purwaningrum, E. K. (2018). PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN. *E-Jurnal 17 Agustus*, 162–172.
- Wahyudi, I. A., Hidayat, N. F., Valentino, M. R., & Dwi, M. R. (2025). Penerapan Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Karyawan. *EUNOIA: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(2), 65–70.
- Werenfridus, Hartoyo, A., & Basith, A. (2023). Pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja pada guru sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar Indonesia*, 8(2), 47–51.
- Widiastuti, R., Handayani, S., & Hildayanti, S. K. (2025). Dampak Stres Kerja, Kecerdasan Emosional dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ. *Jurnal STEI Ekonomi*, 34(2), 123–132.
- Wulandari, R. A., Safitri, N. R., Pramudita, N., Mahesty, A., Kurniyanto, A., Afifah, F.,

- Rahim, A. R. Bin, & Suhariyanto. (2024). Peningkatan Skill Wawancara Narasumber Melalui Pelatihan Jurnalistik Teknik Wawancara Narasumber Pada Siswa SMA 02 Masehi PSAK Semarang. *TUTURAN: Jurnal Ilmu Komunikasi, Sosial, Dan Humaniora*, 2(3), 205–218.
- Yan, M. R., & Praningrum. (2025). PENGARUH TUNTUTAN PEKERJAAN DAN STRES KERJA TERHADAP KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS KARYAWAN GEN Z DIMEDIASI DUKUNGAN SOSIAL. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 14(11), 1604–1615.
- Yose, A. D., & Suyasa, P. T. Y. S. (2023). PERAN PERCEIVED SUPERVISOR SUPPORT TERHADAP WORK ENGAGEMENT (STUDI PADA KARYAWAN PT XYZ). *Phronesis: Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 12(2), 125–133.
- Yunus, M. (2022). *IMPLEMENTASI BLENDED LEARNING PADA PEMBELAJARAN PAI DI MTS MUHAMMADIYAH 3 SUMBERREJO BOJONEGORO*. 35–42.
- Zamzabila, B., Hanif, M., & Darmawan, A. Z. (2022). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kualitas Pekerjaan pada Karyawan; A Systematic Literature Review. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 2, 162–166.

LAMPIRAN

WAWANCARA NS 1 (PT Kaltim Prima Coal)

Informan : NS 1

Tanggal Wawancara : 25 Mei 2025

T : Peneliti

NS 1 : Narasumber 1

T : Menurut Bapak, apakah setelah menjalani WRP ini, ada perbandingan produktivitas Bapak sebelum dan sudah menjalani WRP dari segi kuantitas maupun kualitas hasil kerja Bapak?

NS 1 : Kalau untuk perbandingan kualitas, produktivitas, sebenarnya ukuran masing-masing tuh beda-beda sih. Karena sebelumnya saya bekerja di lapangan dan sekarang saya bekerja di lingkungan kantor dan pasti ukuran dan standarnya berbeda. Kalau di lapangan, biasanya ada standarnya sendiri, ada ukuran tersendiri yang diterapkan. Sama dengan di *office* yang punya standarnya sendiri. Jadi kalau dibilang setelah menjalani WRP mengalami peningkatan produktivitas atau tidak, dan ukurannya mana yang turun, tidak menentu apalagi bukan hanya saya yang melakukan penilaian berdasarkan seperti itu.

T : Lalu untuk pengalaman saat menjalani WRP ini, itu memengaruhi Bapak mengatur prioritas kerja setelah kembali dari masa pemulihan tidak, Bapak?

NS 1 : Memengaruhi, karena saya alami selama menjalani masa WRP ini, satu hal kecil yang kita lakukan di lapangan itu akibatnya akan melibatkan beberapa divisi sebelumnya. Jadi kita tidak berdiri sendiri, misalnya sekarang saya mau mengoperasikan alat berat, mau melakukan keteledoran kecil, nanti ya akan berpengaruh di situ, di divisi lain juga akan ikut. Contoh divisi maintenance atau perbaikan, di divisi pembelian karena harus membeli alat baru, jadi itu membuat kita harus lebih aware dengan tindakan diri sendiri.

T : Jadi itu membuat kita lebih aware terhadap tindakan yang kita lakukan. Lalu untuk program ini, menurut Bapak akan membantu Bapak dalam menghindari penurunan performa akibat kondisi kesehatan Bapak? Untuk program ini membantu Bapak dalam menghindari penurunan performa akibat kondisi kesehatan Bapak sendiri?

NS 1 : Membantu banget sih, karena adanya program WRP ini, saya yang sebelumnya bekerja di lapangan dan karena saya tidak bisa bekerja di lapangan, akhirnya saya harus bekerja di lingkungan office. Jadi tidak harus terus menunggu pemulihan untuk bisa kembali ke lapangan, konsep ini sementara menunggu pemulihan, saya tetap terus bekerja meskipun di lingkungan yang berbeda.

T : Jadi program ini bisa mengurangi kekhawatiran Bapak terhadap resiko pemutusan hubungan kerja juga ya Pak akibat kondisi kesehatan?

- NS 1 : Bagi saya, WRP ini benar-benar program yang membantu saya mengurangi kekhawatiran saya terhadap adanya risiko pemutusan hubungan kerja yang bisa dilihat dari ini akibat dari permasalahan kesehatan.
- T : Oke, baik ya Pak. Setelah itu, bagaimana WRP membekali Bapak dengan keterampilan strategi bertahan baru yang mungkin relevan untuk menjaga performa kerja Bapak?
- NS 1 : Umumnya karyawan WRP yang saya lihat, bukan cuma saya dan beberapa orang yang saya tahu, itu saat WRP ditugaskan di departemen atau divisi yang berbeda dengan divisi sebelumnya tempat ia bekerja. Karena berbeda, akhirnya ia mendapatkan pengalaman baru, skill baru, dan bagi saya itu relevan untuk membuatnya bertahan atau survive, atau bahkan untuk lebih improve, mengimprovekan karirnya ke depan.
- T : Ya, benar Bapak. Karena itu juga ilmu baru ya Bapak, karena sebelumnya Bapak dari operator menjadi officer ya Bapak ya?
- NS 1 : Iya iya benar...
- T : Setelah itu, apakah ada kendala saat Bapak pelaksanaan WRP di posisi baru yang officer ini dan dibandingkan dengan posisi lama yaitu sebagai operator?
- NS 1 : Kalau kendalanya tentu saja harus adaptasi baru lagi, itu yang pertama karena saya terbiasa di lingkungan lapangan, terus tiba-tiba di lingkungan *office* yang karakter orangnya pun berbeda. Ini baru ngomongin karakter

orangnya, belum lagi pekerjaannya yang juga berbeda, *culture*-nya pun juga berbeda.

T : Oke, benar Bapak. Tapi setelah beberapa waktu, kita harus bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan baru. Untuk bagaimana perasaan Bapak itu, tadi kan ada perbedaan dari *culture*, lalu ada perbedaan dari mungkin adaptasi dari lingkungan itu, perasaan Bapak terhadap transisi dari posisi lama ke posisi baru ini dan apakah itu memberikan dampak positif terhadap kemampuan Bapak untuk bekerja secara produktif?

NS 1 : Ya saya kira ya, karena kita bisa berinteraksi dengan orang yang berbeda pandangan, berbeda sikap, berbeda culture dengan kita. Jadi dengan itu, kita lebih bisa mengadjust *attitude* kita pada saat bertemu dengan siapa saja di lingkungan pekerjaan. Jadi yang kita tahu, yang kita tahu gak semua sekarakter dengan kita.

T : Jadi setelah Bapak mengalami adaptasi itu, mungkin kan ada yang namanya struktur pekerjaan juga ya Pak. Apakah Bapak bagaimana struktur kerja yang dialami di posisi baru, itu memengaruhi kemampuan Bapak dalam menyelesaikan tugas atau justru ini lebih cepat atau lebih baik, atau justru lebih memburuk dibandingkan dengan posisi sebelumnya?

NS 1 : Ya saya kira buat struktur pekerjaan, apalagi saat mulai awal bekerja, kita sudah diinformasikan mengenai alur pekerjaan kita, mbak, jadi kalau misalnya ketemu masalah ini, kita harus melapor ke sini, bertanya ke sini.

Pada saat kita ingin menyelesaikan masalah A misalnya, kita harus melapor kesini, pokoknya kita sudah sejak awal diberitahu dan juga semakin lama, semakin beradaptasi dengan kondisi baru, kita juga bisa mengerti alur kerja kita yang baru, begitu dengan struktur yang baru.

T : Oke baik, Bapak. Lalu bagaimana untuk perbedaan jenis pekerjaan antara posisi lama dan posisi baru itu, itu apakah memengaruhi cara Bapak mengatur waktu kerja dan menyelesaikan tugas secara efektif?

NS 1 : Ya memengaruhi ya, Mbak. Kalau bagi saya, baik di posisi lama maupun posisi yang baru, sebenarnya tetap sama, Mbak. Kita tetap harus menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang efektif, dengan tidak memboroskan sumber daya atau waktu. Sebenarnya semua sama, meskipun dengan cara yang berbeda. Karena satu di lapangan, satu di *office*.

T : Lalu untuk hambatan yang Bapak alami di posisi baru dibandingkan posisi lama dalam menyelesaikan pekerjaan itu?

NS 1 : Biasa pada saat awal bekerja juga ada hambatan yang saya temui, saya akan konsultasi dengan atasan langsung saya, atasan pertama saya, seperti tingkat supervisor apa yang harus dilakukan dan saya sambil berkoordinasi juga dengan teman-teman lain yang lebih senior, jika bertemu dengan masalah seperti ini, apa yang harus saya lakukan.

T : Baik, Bapak. Setelahnya, kan tadi Bapak sudah bilang mungkin kalau hambatan, Bapak bisa langsung konsultasi ke atasan tersebut.

- NS 1 : Benar benar sekali Mbak.
- T : Lalu, apakah mungkin suasana kerja atau budaya tim atau budaya atasan Bapak yang diberikan kepada Bapak itu di posisi baru mendukung atau justru menghambat produktifitas Bapak dibandingkan dengan di posisi lama?
- NS 1 : Ya mendukung, karena setiap apapun permasalahan yang saya temui, saya selalu berkonsultasi. Mereka memberikan solusi, meskipun tidak memberikan solusi biasanya terkadang diberikan *clue* yang bisa saya lakukan sendiri.
- T : Ini juga, apakah dia menghambat dalam pemulihan kesehatan Bapak juga?
- NS 1 : Oh tidak ada. Tidak menghambat...
- T : Kalau begitu, bagaimana adaptasi Bapak terhadap teknologi di posisi baru? Karena Bapak sebelumnya dari operator menjadi *officer* itu, apakah Bapak beradaptasi banyak terhadap teknologi, prosedur kerja atau sistem baru di posisi baru, memengaruhi efektifitas kerja Bapak?
- NS 1 : Ya, sedikit banyak juga, pasti ada perubahan. Tapi waktu awal saya berada di program WRP, saya juga banyak meningkatkan skill, meningkatkan kemampuan untuk keperluan kebutuhan bekerja yang baru ini jadi, memang sih untuk kemampuan secara umum, misalnya seperti bekerja dengan data, tabel, statistik, kebetulan saya juga pendidikan

terakhir S1 dan pernah bekerja sebentar di bagian statistik sebelumnya, jadi ya nggak masalah buat saya sebenarnya.

T : Oke, baik kalau begitu. Lalu, untuk penilaian kejelasan instruksi kerja yang Bapak terima di posisi baru dibandingkan dengan sebelumnya, apakah hal itu memengaruhi ketepatan penyelesaian pekerjaan Bapak?

NS 1 : Memengaruhi karena terkadang atasan kita juga memiliki pekerjaan tersendiri, jadi pada saat kita membutuhkan instruksi, mereka juga memberikan instruksi yang secara default, standarlah. Tapi yang kenyataannya juga sedikit berbeda dengan problem yang kita temui dalam pekerjaan kita, biasanya kalau seperti itu saya bakal konsultasi dengan teman-teman yang lebih senior bagaimana sebaik dengan kondisi seperti ini, karena dari atasan seperti ini atau lain lagi.

T : Oke, baik Bapak. Lalu, dalam menjalani posisi rehabilitasi ini, karena namanya WRP kan sebagai pemulihan juga ya Pak dalam kesehatan, sejauh mana peran dan tugas yang diberikan lebih sesuai dengan kondisi fisik atau mental Bapak dibandingkan dengan pekerjaan sebelumnya? Apakah itu berdampak bagi pekerjaan Bapak atau produktivitas kerja Bapak?

NS 1 : Jadi begini sebelum WRP, biasa melakukan *assessment* dahulu dengan dokter untuk di lingkungan baru, apakah lingkungan baru di posisi ini cocok dengan si karyawan karena kalau dirasa tidak cocok, karyawan

tidak akan ditempatkan disitu jadi sebelum penempatan dilakukan *job assessment* dahulu dengan dokter perusahaan.

T : Oke, baik Bapak. Jadi, *job assessment* juga penting ya Bapak sebelumnya untuk penaruh penempatan posisi baru Bapak ya? Lalu, apakah Bapak merasa WRP ini membantu menghilangkan tekanan berlebihan yang dapat menghambat performa kerja Bapak?

NS 1 : Saya rasa WRP membantu sih karena saya jadi nggak merasakan adanya tekanan yang berlebihan dari kekhawatiran saya akibat permasalahan kesehatan saya yang bisa aja ngehambat performa saya.

T : Jika Bapak mungkin merasakan itu merasa lebih Bapak siap, apakah Bapak mengalami peningkatan kapasitas kerja? Dan jika iya, dalam aspek apa itu peningkatan yang paling lebih terasa setelah Bapak menjalani WRP ini?

NS 1 : Hmm peningkatan yang saya alami itu terasa dari pengetahuan yang general dulu, mengenai kondisi perusahaan kayak yang saya katakan tadi, kita melakukan kesalahan kecil saja itu dampaknya bakal ke divisi lain, dan divisi lain akan bereaksi atas keteledoran kita. Itu lah yang lebih terasa pada saya untuk lebih aware terhadap apa yang kita lakukan, dari keteledoran itu berakibat ke divisi-divisi lain perusahaan yang jadi memiliki kerjaan tambahan untuk memperbaiki keteledoran itu.

- T : Jadi menurut Bapak itu program WRP juga sebelum mengurangi kesalahan lagi, itu juga memulihkan kemampuan bekerja Bapak jadinya, ya?
- NS 1 : Ya iya...
- T : Lalu untuk bagaimana menurut Bapak pengaruh program WRP ini terhadap pengelolaan waktu, energi, dan tekanan kerja dalam aktivitas harian Bapak?
- NS 1 : Kalau soal pengaruh pengelolaan waktu, sebenarnya karyawan perusahaan mau di divisi apapun untuk selalu bekerja tepat waktu dan disiplin dalam bekerja, terlepas apapun dari posisi kita atau tempat kita bekerja, maupun dia sedang WRP pun juga, jadi secara umum jadi ya itu sama aja nggak ada pengaruhnya.
- T : Lalu sejauh mana Bapak merasa program WRP ini memberikan dampak langsung terhadap pemulihan kapasitas kerja Bapak secara efektif?
- NS 1 : Yaaaa.. tentu ada pemulihan kapasitas kerja karena dengan program WRP karyawan yang menjalani itu akan mendapatkan pengalaman baru ataupun skill baru yang membuatnya lebih bisa untuk mengatasi permasalahan dalam pekerjaannya.
- T : Lalu seberapa besar kemudahan Bapak dalam menyesuaikan kembali ritme kerja setelah masa pemulihan melalui WRP ini? Seberapa besar kemudahan Bapak dalam menyesuaikan kembali ritme kerja setelah masa pemulihan melalui WRP?

NS 1 : Ya memang sebenarnya ada perbedaan ritme kerja di lapangan yang tadi bekerja *shift* dan kerjanya 12 jam, sementara di *office* kami bekerja hanya dari pagi dan sampai sore, itu sebenarnya membuat kita lebih fleksibel dalam mengatur waktu, tapi intinya tetap sama mau kita kerja dimanapun selama masih menjadi karyawan perusahaan kita tetap tepat waktu dan disiplin, nggak ada spesifik untuk seberapa besar kemudahannya karena sama saja.

T : Jadi setelah Bapak ngerasa mungkin ada perdisiplinan waktu ini, Bapak merasa apakah Bapak ini merasa diperhatikan dan dihargai sebagai bagian dari perusahaan meskipun memiliki keterbatasan kesehatan sementara?

NS 1 : Ya.. Iya, kami yang karyawan WRP tetap merasa dihargai, tetap merasa dibutuhkan walaupun karena yang saya ingat saya pernah sekali tidak masuk karena sakit waktu itu, dan ya pekerjaan besoknya jadi lebih banyak sih.

T : Setelah mengalami yang kan tadi ada yang namanya *long sick leave* kan Bapak juga menjalani *long sick leave* sebelumnya.. Apakah penyesuaian pekerjaan yang diberikan itu benar-benar membantu Bapak untuk tetap produktif tanpa memperburuk kondisi? Boleh dijelaskan Bapak untuk penyesuaian pekerjaan yang diberikan benar-benar membantu Bapak untuk tetap produktif tanpa memperburuk kondisi?

- NS 1 : Iya, iyaaa benar, tetap penyesuaian pekerjaan tetap membantu kita karena kita kan di tempatkan yang sesuai dengan kondisi kesehatan kita, yang tidak memberatkan ataupun tidak membahayakan dan kita juga terbantu biar tetap produktif.
- T : Lalu tanpa memperburuk kondisi apakah terdapat penurunan frekuensi kesalahan kerja, kelelahan atau penurunan performa setelah menjalani WRP?
- NS 1 : Dari saya tidak ada sih Mbak.
- T : Baik, kalau begitu setelah saya dengar dari wawancara ini, Pak Iwan Bapak apakah mengalami kendala adaptasi teknis atau administratif di posisi baru yang sebelumnya tidak ditemui di posisi lama?
- NS 1 : Kalau kendala teknis tidak ada, yang kendala administratif yang saya temui karena semua urusan administratif saya masih di-*handle* oleh tempat kerja lama saya maksudnya departemen lama saya yang di lapangan, jadi seperti misalnya daftar hadir atau misalnya jika ada pembagian seperti *voucher* belanja atau misalnya ada pembagian fasilitas kerja seperti baju kerja itu masih di *handle* oleh departemen yang lama saya sehingga untuk pendistribusian kebutuhan itu sering terhambat karena jarak antar kantor kami yang berjauhan dan itu kadang sampai misalnya saya pesan sepatu *safety* untuk hari ini, besok baru diantar itu sih kendala kecilnya.

- T : Hal itu bagaimana atau strategi apa yang bapak tangani untuk kendala-kendala tersebut?
- NS 1 : Cara menangani kendala-kendala tersebut dengan hanya berkomunikasi intens dengan administrasi di departemen lama saya.
- T : Bagaimana penyesuaian bapak dari dampak pasca rehabilitasi WRP yang berpindah posisi lama ke posisi baru ini?
- NS 1 : Penyesuaian yang saya lakukan lebih bersifat teknis ya, biasa di lapangan, saya pagi melakukan hal teknis seperti pemeriksaan alat keliling dan melakukan *pre-start* check dan lain lain sebelum memulai pekerjaan, kalau di lingkungan office biasanya pada saat mulai pekerjaan, saya ngecek email terlebih dahulu untuk menentukan prioritas pekerjaan pokoknya lebih secara teknis sebenarnya sih.
- T : Lalu bagaimana efektivitas strategi bapak untuk menjaga produktivitas bapak? Karena bapak juga ada permasalahan kesehatan jadi adakah atau mungkin bapak menyusun strategi untuk menjaga produktivitas bapak selama bekerja ini supaya tidak juga mengganggu kesehatan bapak?
- NS 1 : Karena kebetulan kondisi kesehatan saya juga nggak membatasi saya untuk bekerja dalam hal, yang karena posisi baru saya hanya di *office* sebagai *officer* yang sama sekali tidak menghalangi kondisi kesehatan saya, jadi saya nggak perlu pengaturan khusus yang agak sesuai dengan kondisi kesehatan saya.

- T : Baik bapak, jadi apakah menurut bapak ini program ini memberikan kesempatan bapak untuk meningkatkan kinerja setelah mengalami *long sick leave* ya?
- NS 1 : Ya, saya ya benar, karena saya dapat kemampuan baru dapat berkenalan dengan orang-orang yang berbeda dari divisi yang berbeda.
- T : Baik bapak, jadi program ini memberikan apakah program ini memberikan kesempatan bapak untuk meningkatkan kinerja? Apakah perusahaan memberikan dukungan untuk mempertahankan produktivitas bapak secara berkelanjutan?
- NS 1 : Iya iya benar sekali, perusahaan memberikan dukungan untuk mempertahankan produktivitas.
- T : Jadi setelah saya dengar dari wawancara ini jadi WRP itu berkontribusi ya bapak untuk memperkecil kemungkinan bapak untuk absen berkepanjangan lagi atau mengalami kemunduran kinerja ya?
- NS 1 : Ya iya memengaruhi, karena adanya program WRP, ini kita para karyawan yang terkena dengan kesehatannya bisa tetap bekerja dengan produktif, dengan aktif, tanpa harus absen ee apa.. tanpa harus izin sakit lagi.
- T : Oke baik bapak, jadi bapak boleh dijelaskan misalnya untuk program WRP ini memfasilitasi pemahaman bapak enggak tentang pentingnya menjaga performa dan kesehatan kerja secara berkelanjutan juga?

- NS 1 : Ya benar, karena bagi kami dengan adanya pengaruh kesehatan akan berdampak besar pada pekerjaan yang kami lakukan, itu sih memotivasi kami lebih menjaga kesehatan.
- T : Oke baik bapak jadi sejauh ini WRP membantu menciptakan iklim kerja yang suportif untuk mengurangi absensi ya bapak?
- NS 1 : Benar banget Mbak, saya merasa WRP tuh benar-benar ngasih manfaat banyak banget buat saya loh.
- T : Bapak bisa menjelaskan sejauh mana proses rehabilitasi kerja bapak yang bapak jalani ini melalui WRP ini memberikan dukungan nyata terhadap peningkatan performa kerja bapak setelah mengalami gangguan terputus, memberikan dukungan nyata terhadap peningkatan performa kerja bapak setelah mengalami mungkin permasalahan kesehatan ini.
- NS 1 : Kalau peningkatan performa kerja ya kita juga mengalami, ya karena kita harus kita berada di lokasi yang otomatis kita harus beradaptasi dan saya rasa ada di tempat yang baru kita harus menunjukkan performa terbaik karena nggak mungkin kita mengalami penurunan dan itu kan berpotensi menyebabkan si WRP agak untuk diberi cuti sakit panjang lagi.
- T : Iya benar Bapak, jadi nanti takutnya di-*unfit* lagi ya Bapak malah jadinya, kalau misalnya ada penurunan kesehatan, penurunan kinerja juga ya Bapak.
- NS 1 : Betul banget Mbak.

- T : Lalu, untuk ini dari pengalaman Bapak mengikuti program, sejauh mana Bapak merasa perusahaan telah menyediakan fasilitas dan dukungan teknis yang membantu mempercepat pemulihan kinerja-kerja Bapak?
- NS 1 : Bentuk dukungan perusahaan biasanya kalau berhubungan dengan kesehatan, biasanya pada saat ada *event* misalnya, kan di divisi-divisi perusahaan sering mengadakan event di luar dan pada saat itu kami karyawan WRP yang membantu, biasanya beberapa dibatasi. Dan misalnya kalau pada saat Sabtu-Minggu, kalau misalnya saya ingin mengambil lembur jika ada pekerjaan tambahan, itu ditanyakan lebih dulu. Jam istirahatnya nggak kurang nanti kalau lembur? Atau nggak masalah, nggak kecapean? Kalau nggak kecapean ya silahkan, seperti itu.
- T : Oke Bapak, menarik ya bahasanya Bapak ya. Jadi, yang dari saya dengar ini, WRP benar-benar membantu Bapak ya dalam pemulihan kesehatan Bapak ya?
- NS 1 : Ya, membantu banget hahahahaha Mbak tentunya..
- T : Oke, ini saya izin bertanya sekali lagi Pak untuk satu pertanyaan. Jadi, menurut Bapak, apakah program WRP ini sesuai dengan memulihkan kemampuan bekerja Bapak?
- NS 1 : Ya itu memulihkan karena sebelum WRP dilaksanakan, kami kan dikasih *long sick leave*, namanya *long sick leave* cuti-cuti sakit panjang, hanya di rumah nggak melakukan apa-apa, bagi saya itu memperburuk keadaan. Maksudnya secara fisikal, kita hanya nggak ngapa-ngapain.

- T : Oke, baik Bapak. Sebelumnya, mohon maaf mengganggu waktunya ya Bapak, mohon maaf mengganggu waktunya bekerja Bapak atau istirahat Bapak. Sebelumnya, saya mohon maaf kalau misalnya ada kesalahan kata atau tindakan atau segala macamnya.
- NS 1 : Iya tidak apa-apa Mbak.
- T : Baik, terima kasih Bapak sudah mau saya wawancarai. Saya izin.
- NS 1 : Iya Mbak, dan kalau misalnya ada yang kurang dari jawaban saya, nanti bisa di-repeat misalnya lewat email atau lewat email, nanti kalau ada jawaban yang menurut Mbak kurang jelas, karena kan masih lama ya.
- T : Baik Pak.. Assalamualaikum wr wb..
- NS 1 : Waalaikumsalam Mbak.

Informan : NS 2
Tanggal Wawancara : 26 Mei 2025
T : Peneliti
NS 2 : Narasumber 2

T : Apakah Bapak melihat keberadaan WRP ini sebagai salah satu nilai lebih perusahaan yang patut dipertahankan dalam jangka panjang?

NS 2 : Kalau menurut saya sih salah satu nilai lebih ya, kenapa dibilang nilai lebih?

Ketika karyawan sakit untuk memfokuskan karyawan berobat, perusahaan memberikan istirahat. Maksudnya tidak membebani karyawan itu dengan kerjaan yang ibaratnya yang sebatas kemampuannya dia lah. Tidak dipaksakan lah.. jadi karyawan yang melaksanakan WRP itu dicarikan tempat untuk dia sesuai dengan kondisi kesehatan atau fisiknya dia.

T : Apa ada tantangan utama dari menjalani program WRP dan apakah itu berdampak sama kinerja Bapak?

NS 2 : Kalau tantangan sih ya.. pengalaman baru ya pastinya. Ternyata pengalaman baru karena belum pernah selama ini di lapangan tiba-tiba di kantor, yang dihadapi tidak sama, jadi harus menyesuaikan diri lagi kembali dari awal, belajar lagi. Ibaratnya seperti itulah, hal yang kita tidak tahu.

T : Bagaimana program ini membantu Bapak menghindari penurunan performa akibat kondisi kesehatan Bapak?

- NS 2 : Menurut saya sih membantulah, ibaratnya dengan adanya program seperti ini performa kita itu tidak betul-betul drop begitu ya, tidak betul- betul turun drastis karena tidak ada aktivitas sama sekali walaupun aktivitasnya tidak seberat biasa, tapi tetap ada lah.
- T : Terus kalau misalnya menurut Bapak ini kendala saat pelaksanaan WRP di posisi baru dan dibandingkan posisi lama seperti apa?
- NS 2 : Kalau di posisi lama tuh kita sudah tahu ya jobdesknya kita, apa yang harus kita lakukan seperti itu ya.. Kalau kita di posisi baru kita belum tahu apa yang harus kita lakukan. Kita harus belajar dari awal lagi apa yang harus kita kerjakan, apa jobdesknya kita gitu.
- T : Perasaannya Bapak waktu transisi dari posisi lama ke posisi baru itu terus dalam konteks adaptasi kerja dan apakah itu memberikan dampak positif terhadap kemampuan Bapak bekerja secara produktif?
- NS 2 : Kalau dampak positif ya pasti ada sedikit banyaknya, ada yang kita ketahui, ada yang kita pahami. Ada tambahan wawasan yang kita yang dulu ibaratnya hanya di lingkup itu saja, jadi kita bisa memahami ohhhh di bagian ini lingkungnya seperti ini, perbedaannya bagaimana, seperti itu.
- T : Jadi perasaannya Bapak ke posisi lama ke posisi baru mungkin agak mungkin kaget gitu ya Pak?
- NS 2 : Kalau kaget sih enggak ya, hitungannya kita belajar kembali dari awal di hal yang kita belum tahu. Jadi untuk kaget sih sebenarnya enggak juga

cuma lebih ke itu saja sih.. kita belajar hal yang belum pernah kita dapatkan.

T : Selanjutnya menurut Bapak, dari Bapak merasakan perubahan sistem kerja dari lapangan itu, merasakan enggak perubahan yang benar-benar signifikan dari sistem kerja, metode pelaporan, atau gaya kepemimpinan antara posisi lama dan posisi baru itu memengaruhi semangat kerja Bapak?

NS 2 : Kalau memengaruhi semangat kerja saya rasa sih nggak terlalu, tetapi kalau untuk memengaruhi performa kerja kita enggak juga, cuma lebih kepengetahuan kita yang bertambah, wawasan kita lebih bertambah, terus polanya, polanya yang berbeda dari polanya kita di lapangan seperti misalnya kita kerja dalam durasinya yang sekian lama, dengan kita yang di *office* durasinya kan berbeda. Ya lebih ke metodenya lah ya.

T : Lalu untuk perbedaan jenis pekerjaan ini, Bapak itu ngerasa posisi lama ini sama posisi baru memengaruhi cara Bapak mengatur waktu kerja dan menyelesaikan tugasnya?

NS 2 : Lebih tepatnya sama sih sebenarnya kan disiplin waktu itu penting ya, jadi untuk mengatur waktu kerjanya sih tetap sama. tapi untuk menyelesaikan tugasnya berbeda jadi kayak gini, terus target menyelesaikan sebuah pekerjaan, ketika disana dulu di lapangan, kita pekerja *shift* dan ketika tidak selesai akan diselesaikan oleh pekerja shift berikutnya, nah ketika disini pekerjaan yang kita punya harus

diselesaikan sendiri dan itupun biasanya punya target. Ketika itu setengah hari harus digunakan nanti itu dipakai presentasi atau besok itu harus selesai, harus diserahkan. Itu perbedaannya di situ.

T : Bagaimana Bapak menilai fleksibilitas dalam pekerjaan Bapak saat ini dibandingkan dengan sebelumnya?

NS 2 : Kalau saat ini dengan sebelumnya menurut saya sih lebih... apa yaa.. dalam mengatur waktu itu lebih enak ya sekarang, dilihat dari durasi kerjanya enggak seberapa, terus tekanannya juga enggak terlalu seperti saat di lapangan yang menuntut sekian waktu itu istirahat, sekian waktu itu harus sudah mulai bekerja lagi.

T : Oke seperti itu, baik-baik Pak. Lalu untuk perbandingan hambatan Bapak yang di posisi baru ini dibandingkan dengan posisi lama itu, menurut Bapak seperti apa hambatannya?

NS 2 : Hambatannya ya menyesuaikan diri dengan pekerjaan metode baru sih, pertama karena saya kan untuk pemahaman kayak di komputer atau segala apa itu kurang karena saya orang lapangan, jadi hambatan saya tuh awal mulanya ya belajar di situ, mengoperasikan excel, cara input laporan, itu jadi hambatannya dan banyak orangnya lapangan ketika di WRP hambatannya itu ya disitu.

T : Kalau misalnya adaptasi responden terhadap teknologi atau prosedur kerja dan sistem barunya itu memengaruhi efektivitas responden dalam bekerja tidak?

- NS 2 : Memengaruhi sih karena ketidaktahuan saya pada teknologi kan, hal yang harusnya bisa diselesaikan dengan cepat, bisa jadi lambat maka terkadang saya harus menunggu teman saya untuk ketempat saya bertanya, saya nggak ngerti ini terus saya nggak bisa melakukan ini, jadi saya harus nunggu misalnya kalau teman saya ke lapangan dan dia belum datang, mungkin saya harus menghubungi dia dulu atau menunggu dia kembali untuk bertanya.
- T : Lingkungan kerja fisik dan fasilitas pendukungnya di posisi WRP baru dengan posisi lama itu mendukung kelancaran responden dalam bekerja tidak ya?
- NS 2 : Kalau mendukung sih mendukung, mendukung kelancaran pekerjaan kita, tinggal dari kitanya aja lagi bisa nggak memanfaatkan fasilitas itu, menggunakan fasilitas itu. Teknologi sekarang kan sudah maju, banyak juga yang ketinggalan teknologi, mungkin salah satunya seperti saya kan kurang begitu tahu ya, tahunya mungkin sebatas sedikit saja jadi harus belajar lagi.
- T : Untuk strategi untuk menangani kendala-kendala yang Bapak alami tersebut seperti apa ya?
- NS 2 : Ya sebenarnya lebih banyak belajar sama teman, terus terkadang itu sosial media itu membantu juga ketika sudah nggak paham, kita kan bisa buka HP belajar di *google* atau sebagainya.

- T : Apakah menurut Bapak, WRP ini dapat mencegah kerugian perusahaan akibat kehilangan karyawan berpengalaman yang seharusnya bisa dipulihkan?
- NS 2 : Kalau kerugian perusahaan kita tidak tahu ya karena perusahaan sendiri yang tahu, tapi kalau untuk pemanfaatan karyawannya, mungkin dia sudah melakukan tindakan yang tepat daripada karyawannya itu dirumahkan atau diputus PHK hubungan kehilangan pekerjaan atau apa segala, lebih memperhatikan karyawannya sih.
- T : Program ini memberikan kesempatan bagi Bapak untuk meningkatkan kinerja mungkin setelah *long sick leave* yang cukup panjang?
- NS 2 : Kalau meningkatkan.. tergantung dari saya, apakah saya mau meningkatkan kinerja saya, tapi kalau menambah wawasan sudah pasti karena untuk peningkatan, seseorang itu kan tergantung manusianya.
- T : Jadi ada pengaruh dalam program WRP ini terhadap pengolahan waktu Bapak, energi, dan tekanan kerja dalam aktivitas sehari-hari Bapak?
- NS 2 : Berpengaruh sekali dilihat kalau dari energi sih tidak terlalu membuang energi di lapangan.. waktu istirahat itu lebih teratur, kalau tekanan, semua kerjaan dimana-mana punya tekanan, tinggal kita yang mengatur.
- T : Untuk selanjutnya, sejauh mana Anda merasa program WRP ini memberikan dampak langsung terhadap pemulihan kapasitas kerja Bapak?

- NS 2 : Sejauh mana? Ya cukup, lumayan jauh sih kalau dipikirkan. Dengan kita WRP ini kan kesempatan kita istirahat lebih banyak, untuk memulihkan diri dan kegiatan lain-lainnya lebih banyak olahraga. Kita lebih bisa mengatur waktu daripada saat kita bekerja *shift*, ketika kita bekerja *shift*, kita dapat melakukan kegiatan lain seperti olahraga atau apa yang lainnya itu hanya pada saat *off*.
- T : Seberapa besar kemudahan Bapak menyesuaikan adaptasi kembali ritma kerja setelah masa rehabilitasi melalui WRP ini?
- NS 2 : Maksudnya adaptasi di sini ya? Tidak terlalu lama sih kalau dipikirkan, cukup singkat adaptasinya karena sebagian orang di sini sudah pernah kenal juga. Adaptasi dengan lingkungan, dengan pekerjaan hmm mungkin lebih ke adaptasi pekerjaan, kerjanya itu tadi, karena menyesuaikan pekerjaan yang baru, pembelajarannya itu lebih kayak sistem-sistem yang ada.
- T : Kemudian, apakah program ini memberikan kesempatan Bapak untuk meningkatkan kinerja kembali setelah mengalami *long sick leave*?
- NS 2 : Meningkatkan kinerja kayaknya gimana ya, susah sih kita bilang meningkatkan kinerja karena dari segi pekerjaan yang kita, ketika aku suatu saat kembali ke lapangan, untuk meningkatkan kinerja itu, kita butuh fisik, fisik dengan kebugaran tubuh sedangkan kita sudah orang yang ibaratnya tidak 100% sehat lagi jadi otomatis mungkin ada penurunan performa di fisik, karena sudah tidak sama lagi.

- T : Ini untuk, apakah menurut Bapak ini program WRP itu memberikan rencana rehabilitasi yang disesuaikan dengan kebutuhan tubuh bagi Bapak secara medis, gimana ya Pak?
- NS 2 : Kalau secara medis iya, bisa lebih teratur untuk berobatnya.. pemulihannya, lebih terjadwal secara medis tapi kalau secara fungsional juga agak kurang, nggak ngerti ya kalau fungsional gimana, kurang paham tapi kalau dari segi medis lebih ngebantu lagi sih.
- T : Jadi ini membuat Bapak merasa aman dan dihargai sebagai bagian dari perusahaan meskipun memiliki keterbatasan kesehatan?
- NS 2 : Bukan merasa aman, kita merasa lebih diperhatikan lagi lah.. kalau merasa aman, kita sudah sakit kan, tetapi kita masih tetap diperhatikan, masih dipakai, masih difungsikan padahal lagi proses pemulihan.
- T : Saya izin bertanya lagi ya Pak. Apakah terdapat penurunan frekuensi kesalahan kerja, kelelahan atau penurunan performa setelah Bapak menjalani WRP ini?
- NS 2 : Kalau frekuensi kesalahan kerja itu, untuk penurunan sih, enggak ya malah di awal-awal itu meningkat, karena kita belajar pasti banyak salahnya, terus untuk frekuensi kelelahan ya jadi ada kurangnya kelelahan itu karena durasi kerja yang pendek sama waktunya lebih teratur.. sama performa gimana ya.. karena di sini kita lebih ke habis menggunakan tenaga, kalau performa, kita baru belajar jadi bisa ya bisa aja menurun.

- T : Sejauh mana program WRP mendukung Bapak mengembangkan cara kerja yang lebih efisien dan minim risiko cedera ulang?
- NS 2 : Sejauh mana sih nggak tahu ya tapi dari program yang kita jalani itu memang ke depannya ya jauh dari risiko dari yang seperti yang dulu, sistemnya lebih teratur, kerjanya lebih pendek, waktu ruang yang kita lebih banyak.
- T : Jadi, itu mungkin minim risiko cedera ulang Bapak lagi dalam pekerjaan. Lalu, apakah ada pembekalan tersebut membantu terhadap pekerjaan di rehabilitasi tersebut? Apakah ada kendala? Ada pembekalan tidak dalam menjalani posisi baru?
- NS 2 : Pembekalan ada sih, pembekalan strategi untuk melakukan pekerjaan yang saya jalani sekarang dan bisa dibilang cukup membantulah untuk menjalani pekerjaan di posisi yang baru ini, bisa dibilang pembekalan yang dikasih dari teman-teman atau atasan itu cukup mempermudah untuk mengerjakan pekerjaan yang saya lakukan sekarang.
- T : Jadi, apakah menurut Bapak ini penyesuaian pekerjaan yang diberikan benar-benar membantu Bapak tetap produktif tanpa memperburuk kondisi?
- NS 2 : Ini cukup membantu sih untuk tetap bisa produktif tanpa memperburuk kondisi yang ada, dari sakit itu ibaratnya bukan menambah, tapi lebih ke membantu pada saat pemulihan diberikan tempat yang tidak betul-betul menguras tenaga energi.

- T : Bagaimana penyesuaian Bapak dari dampak pasca rehabilitasi WRP ini yang berpindah dari posisi lama ke posisi baru?
- NS 2 : Penyesuaian rehabilitas pemulihannya cukup baik dan lebih teratur, dengan kondisi yang sekarang itu, dengan *job* yang ada sekarang karena tidak terlalu menyita waktu, lebih banyak waktu istirahat untuk memulihkan dari kondisi yang kemarin. Kalau dipikirkan seperti itu.
- T : Ada strategi untuk menangani kendala-kendala yang mungkin Bapak merasa agak sedikit kambuh? Sakitnya atau bagaimana untuk tetap meningkatkan produktivitas Bapak?
- NS 2 : Kalau merasa kambuh dari awal itu hampir tidak pernah sih, karena selama ini saya ikut anjurannya dokter, itu pola hidup dari pola makan, pola olahraga, sama pola istirahatnya hal itu untuk menjaga produktivitas sendiri, ikuti saran-saran dokter yang ada. Saran-saran dari dokter untuk pola olahraga, makan-makanan yang tidak diperbolehkan, jadi kita lebih mengatur pola hidup kita untuk tetap sehat dan produktif.
- T : Apakah ada kendala adaptasi teknis atau administratif di posisi rehabilitasi baru? Yang sebelumnya tidak ada Bapak temui di posisi lama?
- NS 2 : Banyak sih kendala teknis, dalam melakukan pekerjaan di awal-awal itu, baik menginput laporan atau mengirim laporan, terus menangani atau menindaklanjuti laporan itu, terjadi banyak kesalahan awal-awal, kesalahan langkah-langkah yang kita ambil untuk melakukan pekerjaan

itu. Dan untungnya saya terbantu oleh rekan-rekan saya dan juga atasan saya yang bisa memperbaiki kesalahan yang ada di situ.

T : Untuk itu pertanyaannya saya akhiri, Bapak, karena sudah selesai juga pertanyaannya. Sebelumnya saya mohon maaf kalau misalnya ada kesalahan kata-kata atau sedikit kalimat yang membuat Bapak mungkin bingung.

NS 2 : Iya gapapa Mbak, terima kasih kembali.

WAWANCARA NS 3 (PT Kaltim Prima Coal)

Informan : NS 3

Tanggal Wawancara : 5 Juni 2025

T : Peneliti

NS 3 : Narasumber 3

T : Sebelumnya, bagaimana ibu membandingkan produktivitas ibu sebelum dan sudah menjalani WRP? Mungkin dilihat dari segi kuantitas maupun kualitas hasil kerja ibu?

NS 3 : Pasti lebih baik, karena kan saya itu habis cedera ligamen ya jadi sekarang setelah 6 bulan semakin membaik dan saya bisa beraktivitas normal gitu ya. Maksudnya setidaknya di posisi normal maksudnya di posisi normal aaaaa.. saya tidak bergantung sama orang lain, saya juga bisa menjalankan aktivitas seperti semula maksudnya berangkat kantor jalan kaki, pulang jalan kaki, atau bolak-balik jalan kaki, atau dengan mengendarai mobil lagi itu sudah bisa.

T : Jadi tidak ada perbandingan yang terlalu jauh gitu ya ibu dari sebelum dan sudah menjalani WRP?

NS 3 : Kalau dari sebelum cedera ya pasti normal ya eee.. Cuma saya kan ada sempat di fase saya cedera tuh, sempat bekerja, lalu menjalankan operasi, kemudian ada masa pemulihan dan kemudian kembali bekerja itu, nah untuk fase di mana saya itu sempat mengalami cedera atau dalam proses pemulihan tapi sudah mulai bekerja itu pastinya juga berbeda ya

sebenarnya untuk efektivitas ya memengaruhi cara saya mengatur prioritas kerja.

T : Lalu untuk pengalaman ibu menjalani WRP itu apakah memengaruhi cara ibu mengatur prioritas kerja setelah kembali dari masa pemulihan? Dari sebelum cedera ya berarti atau bagaimana?

NS 3 : Oke kalau prioritas sih lebih ke ini ya, mungkin harus meluangkan waktu untuk menjalani terapi itu aja, jadi otomatis akan memakan waktu di jam kerja itu aja tapi kalau untuk prioritas-prioritas lain enggak ya, malah sebenarnya dengan saya cedera dan juga masih dalam waktu pemulihan itu membuat saya itu tidak bisa menjalani beberapa hal dikondisi normal. Selama pemulihan otomatis dipantau terus sama HR dan juga dari dokter yang berwenang di sini ya.

T : Apakah ini sangat membantu Ibu pasca pemulihan?

NS 3 : Sebenarnya itu sangat membantu karena saya tau gitu loh secara terarah apa yang harus saya lakukan gitu maksudnya sebenarnya kalau orang cedera tuh pemulihannya harus seperti apa secara terukur, mereka kan punya standar ya apakah saya sudah dinyatakan fit bisa memulai bekerja dengan secara terbatas atau seperti apa gitu kan, jadi itu sebenarnya membantu ya untuk diri saya gitu.. dan juga *treatment* apa yang harus saya jalani karena itu sangat membantu.

- T : Apakah WRP mendorong responden untuk memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap pekerjaan karena selama pemulihan ada rasa tidak enak kepada pekerjaan?
- NS 3 : Iya ya pasti karena kan maksudnya kita jadi merasa ada beban.. beban-beban moral ya karena kita tidak bisa kontribusi maksimal selama bekerja gitu kan jadi ya pasti ada.
- T : Bagaimana cara Ibu sebagai solusinya agar supaya merasa tetap ikut membantu terhadap pekerjaan?
- NS 3 : Sebenarnya tetap sama cuma kalau saya sih lebih ke menjalani bekerja normal kembali gitu, lebih jadinya tuh kalau saya bagaimana bisa *recovery* lebih cepat gitu dan bisa membantu yang lain seperti biasanya.
- T : Bagaimana program ini membantu Ibu menghindari yang namanya penurunan performa akibat permasalahan kesehatan yang membuat Ibu *long sick leave*?
- NS 3 : Bagaimana caranya kita mengatur waktu sebaik mungkin sih, mengatur waktu dan prioritas untuk kerja karenakan pasti kita harus meluangkan waktu-waktu tertentu misalnya sebulan sekali harus saya misal harus ke Balikpapan untuk kontrol dokter, itu kan mungkin memakan waktu 2-3 hari gitu kan berarti kan saya harus bagaimana caranya saya harus menyelesaikan target-target pekerjaan saya sebelum saya pergi atau mengejar target yang tertinggal setelah saya kembali.

T : Kan tadi sudah ada cara untuk menghindari penurunan performa ya, lalu Ibu merasa program ini membantu untuk menemukan kembali rasa kepuasan dalam pekerjaan yang mungkin sebelumnya sempat menurun karena kondisi kesehatan?

NS 3 : Hmmm kalau bagaimana caranya sebenarnya sama, intinya berusaha untuk *recover* lebih cepat karena saya prinsipnya semakin saya cepat *recover*, semakin saya cepat membaik, maka saya bisa kembali bekerja dengan performa diawal seperti itu..

T : Menurut Ibu apakah WRP membekali strategi yang relevan untuk menjaga performa kerja responden? Mungkin dengan dibekali training atau sesuatu Bu?

NS 3 : Program WRP ini benar-benar membantu saya untuk *recover* lebih cepat. Tapi untuk program ini membekali pekerjaan sih enggak, cuma kan lebih ke sebenarnya nggak ada program spesifik khusus dalam WRP karena program saya cuma pemulihan biasa, tapi dipantau oleh perusahaan, paling kan lebih kayak dengan alur yang jelas.. eee seperti misalnya dengan terapi, saya tahu gitu bagaimana sih caranya misal biar saya tuh kaki saya semakin cepat pulih atau olahraga apa sih yang harus saya jalanin, setiap hari *exercise* apa yang harus dijalanin.. kayak gitu-gitu aja sih.

T : Menurut persepsi Ibu, bagaimana kehadiran WRP ini untuk menjaga keseimbangan kesehatan dan kinerja kerja Ibu?

- NS 3 : Kayaknya menjaga produktivitas sebenarnya eee saya bisa bilang netral ya karena kan dia nggak mengikat secara eee benar-benar mengikat terjadwal gitu ya karena itu benar-benar tergantung diri kami pribadi masing-masingnya, bagaimana mengikuti alur pemulihannya tapi ya, kalau dilihatkan produktivitas mungkin itu *side effect after* kita mungkin pulih kali ya.
- T : Oke Ibu, selanjutnya bagaimana reaksi rekan kerja lingkungan Ibu terhadap Ibu selama menjalani program WRP dan apakah hal tersebut memengaruhi produktivitas Ibu?
- NS 3 : Kalau untuk saya sih saya nggak ada masalah ya, karena dari atasan ataupun rekan kerja mereka semua suportif. Semuanya pada suportif sih jadi mungkin membuat saya lebih nyaman gitu ya, maksudnya jadi nggak terlalu tertekan gitu kan jadi saya *enjoy* juga dalam kerja gitu.
- T : Ibu, bagaimana Ibu menilai keterlibatan manajemen dalam mendampingi Ibu sebagai karyawan yang menjalani pemulihan di program WRP ini?
- NS 3 : Yaaa so so aja sih sebenarnya, maksudnya lebih ke so so dalam artian ya mereka suportif tapi lebih ke bagaimana kami juga bersikap proaktif juga.
- T : Tadi Ibu kan ada tantangan di program WRP itu adalah hal waktu ya Ibu ya jadi Ibu bisa menjelaskan strategi Ibu untuk menangani tantangan tersebut atau kendala-kendala tersebut?
- NS 3 : Saya cukup struggle ya karena kita kan harus tetap bekerja tapi kita harus menjalani terapi dan pemulihan gitu jadi itu sebenarnya cukup

menghabiskan energi menurut saya, eeeemm menurut saya itu sebenarnya cukup menghabiskan energi gitu karena kita harus menjalani keduanya dan juga cukup menyita fokus juga perhatian gitu karena kalau kita yang udah harus ketemu dokter terapi, ya berarti kan kita harus fokus ke situ gitu.

T : Ibu, apakah itu Ibu merasa WRP itu membantu Ibu menghilangkan tekanan pressure yang menghilangkan pressure berlebihan yang dapat menghambat performa kerja Ibu?

NS 3 : Sebenarnya agak menambah tekanan ya emang bagi saya emm lebih kayak gimana ya.. *Side effect*-nya ada lah saya cepat pulih gitu kan tapi dalam proses ngejalanin pemulihan itu tuh sebenarnya cukup ngasih pressure gitu walaupun rekan-rekan kerja itu sebenarnya suportif dan lain sebagainya, tapi untuk saya sendiri bolak-balik ke kantor dan juga klinik atau rumah sakit untuk terapi, datang ketemu dokter, itu tuh cukup *exhausting* gitu artinya kayak menyita waktu yang nggak sebentar kan. Kan ketemu dokter tuh nggak cukup bisa cuma satu jam gitu, mungkin oke lah terapi mungkin bisa sejam, tapi kayak ketemu dokter atau kan yang terapi misalnya ke rumah sakit atau apa butuh waktu yang lebih dari satu jam, kan itu pasti menyita waktu kita yang harusnya bekerja gitu kan sih.

T : Kalau seperti itu, ibu tuh biasa ada jadwalnya kah?

NS 3 : Untuk terapi gitu nggak sebenarnya, kalau terapi tuh jadi kami sendiri harus menjadwalkan ke klinik gitu, tapi kan untuk menjadwalkan ke kliniknya itu kadang tergantung ya waktunya tuh ada atau nggak jadikan

akhirnya sebenarnya lebih menambah pikiran, kayak tiap hari harus mikirin minggu depan ada terapi hari apa, jam berapa.. terus terapi juga lebih menyesuaikan sama jadwal kita kan misalnya kita ada meeting atau nggak eemmm lebih ribet ke situ sih sama misalnya kita anggap aja gini kita ada terapinya tuh jam 2 lah, jam 2 siang sampai jam 3 gitu misalnya itu kan di tengah-tengah jam kerja ya otomatis kita harus bolak balik ke kantor gitu bolak balik itu tuh sebenarnya tuh menghabiskan tenaga gitu maksudnya dengan posisi kaki yang masih cedera itu tuh dalam pemulihan lah ya itu tuh sebenarnya cukup kayak.. iya bukan membuang waktu sih lebih ke menghabiskan energi gitu ya.

T : Oke baik ibu untuk pertanyaan selanjutnya apakah program WRP ini membuat ibu tuh ngerasa mungkin lebih siap untuk kembali ke lingkungan kerja yang lebih menuntut kedisiplinan dan produktivitas tinggi karena tadi ibu bilang waktu tuh jadi tantangannya ibu ya terus kalau misalnya program ini tuh jadi lebih kayak *prepare* gitu setelah ibu sembuh gitu apakah itu?

NS 3 : Iya sih cukup meningkatkan produktivitas sih program WRP ini bagi saya sendiri. Mungkin ya setelah terapi terus pemulihan dan lain sebagainya, dan akhirnya ya udah mulai normal gitu, jadi ya kan kemana-mana tidak perlu bergantung sama orang lain terus dan kakinya mulai bisa diajak jalan lah yaaa.. maksudnya gitu pasti sangat membantu lah untuk meningkatkan produktivitas.

T : Lalu jika itu meningkatkan produktivitas dan kapasitas kerja ibu kalau iya dalam aspek apa peningkatan yang paling terasa ibu?

NS 3 : Mungkin ya setelah terapi terus pemulihan dan lain sebagainya, dan akhirnya ya udah mulai normal gitu, jadi ya kan kemana-mana tidak perlu bergantung sama orang lain terus dan kakinya mulai bisa diajak jalan lah yaaa.. maksudnya gitu pasti sangat membantu lah untuk meningkatkan produktivitas.

T : Sejauh mana program WRP itu memberikan mungkin dampak langsung terhadap ibu terhadap pemulihan kapasitas kerja ibu secara efektif?

NS 3 : Tentu sih itu sangat membantu ya karena seperti yang tadi saya bilang semakin cepat saya *recovery*, semakin cepat juga saya memulihkan kapasitas kerja saya.

T : Apakah pengalaman ibu mengikuti program ini, sejauh mana ibu merasa perusahaan telah menyediakan fasilitas dan dukungan teknis yang membantu mempercepat pemulihan kinerja kerja ibu?

NS 3 : Dukungan teknis ya? Lebih ke kesehatan sih maksudnya terapi, konsultasi dokter, dan lain atau obat-obatan yang diberikan kan itu benar- benar sangat membantu sih sebenarnya, sekarang juga sudah pulih jadi ya kembali normal lagi performa kerjanya jadi fleksibilitas dan mobilitas saya juga bisa meningkat setelah ini.

T : Baik Ibu, untuk wawancara hari ini saya cukupkan sekian. Terima kasih banyak dan maaf jika saya ada kesalahan kata yang mungkin menyinggung Ibu.

NS 3 : Terima kasih juga Mbak, maaf saya baru bisa hari ini karena lagi pulang kampung juga.

T : Tidak apa-apa Ibu, assalamualaikum wr wb.

WAWANCARA NS 4 (PT Kaltim Prima Coal)

Informan : NS 4

Tanggal Wawancara : 6 Juni 2025

T : Peneliti

NS 3 : Narasumber 4

T : Sebelumnya kan bapak sudah mengikuti mungkin lumayan lama ya WRP ini, Lalu menurut bapak bagaimana bapak membandingkan produktifitas bapak sebelum dan sesudah menjalani WRP? Mungkin dilihat dari segi kuantitas maupun kualitas hasil kerja bapak.

NS 4 : Kualitas? Kan saya pekerja di tambang sebenarnya. Nah untuk WRP ini saya ikut diperbantukan ke departemen lain waktu itu. Nah untuk di WRP tersebut saya mendapatkan pengalaman lagi di tempat kerja yang lain gitu, di kantor misalnya.

T : Apakah ada perbandingan dari produktifitas bapak yang sebelumnya operator kemudian kan menjadi *officer* begini ada perubahan atau perbandingan yang signifikan beda gitu?

NS 4 : Ya berbeda sih, kan waktu seperti biasa saya di lapangan, jadi ya kerjanya di lapangan. Di tambang dengan di kantor itu berbeda, misalnya dari jam kerjanya, disitu berbedanya, dari skill juga berbeda disitu.

T : Oke, baik. Lalu bapak menurut bapak apakah pengalaman menjalani WRP ini memengaruhi cara bapak untuk mengatur prioritas kerja setelah kembali dari masa pemulihan ini bapak?

NS 4 : Untuk itu pengalaman WRP tidak memengaruhi cara saya untuk mengatur prioritas kerja saya sih dan produktivitas kedepannya.

T : Apakah pelaksanaan program WRP ini mendorong bapak untuk memiliki rasa tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap pekerjaan? Boleh dijelaskan bapak pengaruhnya kalau bisa juga?

NS 4 : Untuk bertanggung jawab dalam pekerjaan gitu ya? Iya sih setiap tempat kan ada pekerjaan yang harus kita untuk bertanggung jawab gitu dan di WRP ini juga ada tanggung jawabnya sendiri, seperti di office tanggung jawab untuk pekerjaan tersebut misalnya, berbeda lah dengan tanggung jawab di waktu semasa di lapangan kemarin gitu.

T : Bagaimana program ini membantu bapak menghindari penurunan performa? Karena kan kesehatan bapak ini utama ya, jadi bagaimana program ini tidak cukup untuk membantu bapak selama pemulihan ini? Bisa dijelaskan mulai dari mungkin bentuk dukungan mereka yang dikasih kepada bapak dan segala macamnya bentuk kepedulian atau merasa diperhatikan seperti itu?

NS 4 : Oh itu, untuk bentuk kepedulian seperti atasan departemen-departemen masing-masing itu kan. Dan atasan saya, beliau memang sangat peduli dengan keadaan saya, dengan kesehatan. Begitu juga dengan dokter yang menempatkan saya di tempat yang sekarang ini kan, itu bentuk kepedulian beliau untuk mendukung kesehatan saya dalam bekerja.

- T : Oke, baik bapak. Lalu untuk yang tadi bapak bilang, atasan juga membantukan bapak.
- NS 4 : Ya betul atasan Mbak.
- T : Atasan itu memberikan sebagai bentuk kepedulian bapak, misalnya kan bapak juga baru ya di officer ya, apakah kadang mereka membantu untuk memberikan skill baru? Yang bisa aja kan kalau misalnya ada atasan yang nggak mau membantu ya pak ya, jadi itu kadang ada yang membuat penurunan performa kerja karyawan, jadi apakah atasan bapak ini membantu sekali?
- NS 4 : Betul banget Mbak, saya kadang bersyukur gitu karena dipedulikan gitu.
- T : Lalu menurut bapak bagaimana WRP ini membekali bapak dengan keterampilan strategi bertahan yang baru? Mungkin relevan dengan menjaga performa kerja bapak? Apakah dimulai sesuatu dari WRP ini?
- NS 4 : Ya, dengan WRP ini dapat menambahkan skill yang belum pernah saya lakukan sehingga ada skill, skill tersendiri dibandingkan dengan pekerjaan yang lalu sebagai operator. Dan Alhamdulillah dengan saya ditempatkan di WRP ini atasan saya di tempat kerja selalu mendukung. Seperti saya kurang tahu ini saya tanyakan dan dijawab dengan paslah dengan pekerjaan tersebut. Seperti dilajarin kita, diajarin saya di sini sehingga menambah pengalaman saya untuk bekerja ke depannya.
- T : Lalu menurut bapak, apakah ada kendala saat pelaksanaan WRP di posisi baru dan dibandingkan dengan posisi lama?

NS 4 : Untuk yang baru ini, kendala yang kemarin, seperti saya kan belum tahu, seperti mengoperasikan komputer. Itu saja kendala yang kemarin, tapi Alhamdulillah dengan berjalan pelan-pelan sekarang sudah mulai bisa seperti itu. Kalau di lapangan kemarin kan kita fokus dengan unit saja, unit ini, dengan produksinya. Dengan di kantor ditambah berbeda pengoperasian unitnya.

T : Jadi selama bapak menangani kendala itu, bapak dikasih kelas tambahan untuk belajar ilmu baru atau tidak?

NS 4 : Tidak. Tidak dikasih tambahan kelas, namun selalu diberi arahan. Setiap hari dengan oskar saya atau atasan saya diberi arahan, yang mana saya tidak tahu langsung saya tanyakan. Alhamdulillah dijelaskan juga dengan baik di situ. Beliau sangat mendukung, atasan saya itu sangat mendukung saya untuk bekerja, sehingga tidak ada rasa beban dalam pekerjaan itu tidak ada. Nyaman. Nyaman bekerja seperti itu.

T : Jadi menurut bapak ini untuk struktur pekerjaan yang di posisi baru ini itu memengaruhi bapak gak untuk menyelesaikan tugas lebih cepat gitu? Karena kan kita ketahui bapak kan juga disini lagi masa pemulihan ya jadi mungkin menurut bapak ini di posisi baru ini dengan masa pemulihan bapak ini dan struktur pekerjaan yang baru itu lebih memengaruhi bapak untuk menyelesaikan tugas lebih cepat atau lebih lama dari posisi sebelumnya gitu?

NS 4 : Enggak juga sih enggak dikejar target dalam pekerjaan sekarang ini gitu kak. Enggak ada target pekerjaan.

T : Tapi dari perusahaan apakah bapak difasilitasi sesuatu untuk kontrol dengan dokter gitu misalnya pak? Jadi ada waktu jeda untuk bertemu dengan dokter seperti itu?

NS 4 : Ya difasilitasi. Semua itu didukung juga oleh dokter SOS untuk ketemu dengan dokter spesialis di Jakarta. Pokoknya dari perusahaan semua difasilitasi gitu.

T : Lalu adakah hambatan yang bapak alami di posisi baru dibandingkan posisi lama dalam menyelesaikan pekerjaan bapak?

NS 4 : Hambatannya sering saya kurang mengerti saja gitu. Kurang mengerti dengan pekerjaan. Tapi dengan saya tanyakan, dengan atasan saya, disitu mulai mengerti. Hambatannya di bagian itu saja, tapi alhamdulillah atasan saya yang sekarang ini tidak terlalu mengeluh dengan pertanyaan saya. Saya didukung.

T : Lalu bagaimana suasana kerja di posisi baru ini mendukung atau justru menghambat produktivitas bapak?

NS 4 : Mendukung. Saya sangat mendukung ini menurut saya. Jadi saya tahu juga. Untuk lingkungan kerjanya, saya di kantor saja sebenarnya lingkungan kerjanya.

T : Jadi aman. Jadi lingkungan kerja juga mendukung bapak ya?

NS 4 : Ya sangat mendukung. Saya kan disarankan dokter untuk bekerja di dalam ruangan yang tidak terpapar debu. Nah atasan saya menempatkan saya di kantor. Jadi aman untuk kesehatan juga.

T : Lalu untuk pertanyaan selanjutnya, bagaimana adaptasi bapak terhadap teknologi, prosedur kerja atau sistem baru di posisi baru itu memengaruhi efektivitas kerja bapak?

NS 4 : Untuk adaptasi saya mengikuti situasi di tempat kerja. Banyak-banyak belajar dengan lingkungan kerja.

T : Selain bertukar sama keatasan bapak, bapak ada cara menangani kendala-kendala tersebut yang lain nggak? Kan biasa ada rasa kita tidak enak ya bertanya terus ya bapak ke atasan. Ya. Jadi apakah ada cara-cara bapak yang lainnya untuk menangani kendala-kendala tersebut pak?

NS 4 : Untuk menangani ya saya banyak-banyak belajar di situ. Dan ada juga teknologi yang misalnya saya kurang paham, saya bertanya. Dan saya juga buka-buka di *youtube* untuk mempelajari sebagian di pekerjaan tersebut gitu.

T : Pertanyaan selanjutnya, apakah bapak merasa WRP ini menghilangkan pressure berlebihan yang dapat menghambat performa kerja bapak pak?

NS 4 : Jadi *pressure* aman, nggak ada tekanan-tekanan dalam pekerjaan. Sangat mendukung. Di tempat yang baru dengan yang lama sama seperti itu. Sangat mendukung. Artinya kepedulian mereka terhadap anggota, saya

nilai itu luar biasa gitu mbak. Karena saya yang merasakan sendiri gitu.

Iya, memang kepedulian mereka luar biasa memang seperti itu.

T : Jadi ini sebagai bekal juga ya bapak ya, supaya lebih diposisikan ke yang lama gitu ya. Iya betul. Lalu apakah bapak mengalami peningkatan kapasitas kerja setelah mengalami WRP ini pak?

NS 4 : Kalau peningkatan ya ada Mbak, pasti ada karena saya di posisi lama ini toh ibaratnya disesuaikan dengan kesehatan saya.

T : Iya betul juga ya, jadi setelah mengikuti WRP ini peningkatan kapasitas kerja bapak meningkat gitu ya pak ya?

NS 4 : Bisa dilihat dari aspek yang saya ngerasain banget itu dari aspek pengetahuan lah, pengetahuan sehingga yang sebenarnya saya nggak tahu dibagian kerja *officer* nah saya menjadi tahu untuk sekarang ini, untuk pelayanan-pelayanan di bidang *officer* karena kemarin sebagai operator itu kita terima beres aja, seperti makanan yang diantarkan terus setiap jam makan siang, pokoknya intinya sebagai operator kemarin kita bekerja, bawa unit, produksi, setelah itu selesai, nah di *officer* kita langsung banyak lagi pengetahuan bukan hanya sekedar produksi tersebut.

T : Lalu selanjutnya bapak, bagaimana pengaruh WRP terhadap pengolahan waktu, energi, dan tekanan kerja dalam aktivitas harian bapak?

NS 4 : Kita sesuaikan aja dengan pekerjaan waktunya jadi lebih nyamanlah seperti itu dibandingkan dengan yang lalu kan kita bekerja 13 jam jam

eeee ada siang, ada pagi, ada malam kalau di WRP ini kita diwajibkan kerja pagi 8 jam aja gitu nah.. jadi aman dengan kesehatan.

T : Sejauh mana bapak merasa program WRP ini memberikan dampak langsung terhadap pemulihan kapasitas kerja bapak secara efektif? Boleh dijelaskan gimana sejauh itu?

NS 4 : Ya sangat mendukung bagi saya WRP ini dan jelas sangat nyaman karena kesehatan saya jadi jauh meningkat stabil.

T : Jadi betul-betul bapak ini di WRP sangat nyaman ya pak ya?

NS 4 : Ya memang posisi baru saya ini bagus sekali, tapi saya berharap juga bisa kembali seperti kemarin posisi kerjanya, jadi saya berusaha juga WRP ini untuk menjaga kesehatan gitu nah agar bisa masuk standar kembali untuk bekerja seperti di posisi yang lama.

T : Untuk program ini, menurut bapak apakah sejauh mana program ini membuat bapak merasa lebih diperhatikan dan dihargai sekali dari perusahaan, meskipun memiliki keterbatasan kesehatan sementara ini bapak?

NS 4 : Sangat mendukung, perusahaan sangat mendukung saya sebagai karyawan kadang mereka sering *check-up* atau bertanya tentang kondisi kesehatan saya dan alhamdulillah bagus cuma dari kan belum bisa bekerja seperti biasa di tambang kalau dilihat dari segi kesehatan, untuk WRP ini saya dengar setahun itu dan kalau tempat WRP saya masih mau pakai saya

disitu bisa diperpanjang lagi satu tahun seperti itu. Pokoknya sampai keadaan saya sehat kembali untuk bekerja di tempat yang lama.

T : Lalu menurut bapak, bagaimana bapak menilai keterlibatan manajemen dalam mendampingi bapak sebagai karyawan yang mungkin sedang menjalani pemulihan juga di masa WRP ini?

NS 4 : Keterlibatan manajemen itu sangat besar di situ karena mereka menerima saya untuk bekerja di tempat yang seharusnya besar tanggung jawabnya gitu kan, tapi mereka sangat mendukung saya, sehingga enggak ada pressure-pressure atau tekanan-tekanan gitu dalam bekerja. Jadi aman lah.

T : Apakah WRP penyesuaian pekerjaan benar-benar membantu responden untuk tetap produktif tanpa memperburuk kondisi kesehatan?

NS 4 : Malah jujur iya sih karena saya ditempatkan pada posisi sebenarnya saya, terhindar dari debu dan malah itu mengurangi frekuensi kesalahan pada pekerjaan dan penyakit, atau penurunan kerja

T : Baik Bapak, mungkin saya cukupkan untuk wawancara hari ini. Saya mohon maaf jika ada kesalahan kata dan mungkin mengganggu waktunya Bapak dalam bekerja.

NS 4 : Gapapa Mbak.

T : Baik Bapak, sebelumnya terima kasih banyak bapak. Assalamualaikum wr wb...

NS 4 : Hahaha maaf juga saya baru bisa karena saya baru ada jam buat istirahat juga ya. Waalaikumsalam wr wb

WAWANCARA NS 5 (PT Kaltim Prima Coal)

Informan : NS 5

Tanggal Wawancara : 8 Juni 2025

T : Peneliti

NS 3 : Narasumber 5

T : Sebelumnya ini saya langsung bertanya mengenai pertanyaannya saja ya Mbak ya. Boleh, boleh. Oke, menurut Mbak, bagaimana pengalaman Mbak menjalani WRP itu memengaruhi cara Mbak mengatur prioritas kerja setelah kembali dari masa pemulihan ini Mbak? Kalau di lapangan itu gimana Mbak maksudnya untuk cara pola makannya?

NS 5 : Mungkin karena saya sebelumnya adalah operator ya. Terus tiba-tiba saat WRP saya ditempatkan di kantor, agak beda ya dengan pekerjaan yang saya jalani di awal.

T : Apakah ada memengaruhi Mbak cara mengatur prioritas kerja dari yang sebelumnya operator terus sekarang jadi yang mungkin bekerja di kantor?

NS 5 : Kalau itu mungkin banyak ya, karena kan awalnya saya dilengkuh pekerjaan shift. Dari istirahatnya itu sudah beda. Jam tidurnya itu kan lebih teratur. Kalau di kantor kan, kalau di shift kan kita yang mengatur tidur kan. Banyak sih. Dari kesehatan itu lebih sehat yang di kantor ya, karena kan ritme istirahatnya itu lebih teratur, dan pola makan juga itu lebih teratur ketimbang yang di lapangan kemarin.

T : Kalau di lapangan itu gimana Mbak maksudnya untuk cara pola makannya?

- NS 5 : Kalau di lapangan itu kan misalnya kita kerja shift malam nih pasti pulang itu udah mungkin merasa lelah, ngantuk, kayaknya udah males nih yang mau makan, pengen tidur, gimana nanti kalau siang baru ngerasa lapar kebangun, tuh beda sama kerja di kantor.. eee pokoknya polanya itu agak ini.. berantakan ya.
- T : Oh baik. Jadi mungkin lebih ke cara waktunya juga ya Mbak ya. Oke, dan lalu untuk ini bagaimana Mbak itu membandingkan produktifitas Mbak sebelum dan sudah menjalannya WRP? Mungkin dilihat dari segi kuantitas maupun kualitas hasil kerjanya Mbak.
- NS 5 : Kalau untuk kerja karena berbeda tempat jadi agak ini ya, agak sulit ya.
- T : Agak *tricky* ya Mbak ya.
- NS 5 : Iya, benar. Jadi bingung nih.
- T : Mungkin bisa dilihat dari Mbak yang sebelumnya kan, apakah di operator merasa harus ekstra lebih bekerja keras atau sama aja seperti yang di kantor gitu Mbak?
- NS 5 : Kalau sebagai operator tuh kayaknya mungkin kita lebih banyak ke fisik ya yang kita keluarkan, beda dengan di kantor ini lebih ke otak ya. Kita masih mikirin nih kerjaan apa kayak ibaratnya kalau kita pulang ini masih punya pr oh iya besok ini ada pekerjaan ini, kalau di operator hanya fisik tenaga kita yang dipakai, begitu pulang yaudah kan nggak punya pr gitu soalnya yang dibutuhkan cuma harus istirahat sampai besok kembali fit, bisa bekerja, tidak merasa ngantuk di tempat kerja.

- T : Oke, baik. Lalu untuk pelaksanaan program ini, apakah itu mendorong Mbak untuk memiliki rasa tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap pekerjaan Mbak?
- NS 5 : Iya betul banget.
- T : Bisa dijelaskan nggak Mbak gimana cara Mbak mendorong Mbak untuk lebih tanggung jawab, lebih tinggi terhadap pekerjaan gitu?
- NS 5 : Kalau untuk posisi baru sekarang ini, saya di kantornya pegang sebagai eemmm sekretaris ya, jadi banyak yang harus ditanggungjawab ke saya, dokumen ini harus berjalan supaya lancar kayak gitu kan.
- T : Lalu untuk program ini membantu Mbak menghindari penurunan performa akibat kondisi kesehatan nggak Mbak?
- NS 5 : Benar membantu banget buat menghindari performa kerja hitung-hitung juga selama saya disini sih mbak saya merasa lebih fit ya, karena mungkin pola istirahat lebih teratur, pola makan juga lebih teratur, jadi ini lebih kayak apa ya pokoknya lebih sehat dari sebelumnya soalnya waktu saya masih jadi operator itu sering kena asam lambung dan vertigo, tapi semenjak saya di kantor pelan-pelan itu udah mulai kurang dan jarang, kecuali saya ada telat makan sedikit, ini walau nggak relate dengan masalah kesehatan saya.
- T : Selama WRP ada dibekali strategi untuk kembali bekerja nggak mbak?

NS 5 : Saya tidak dibekali strategi apa-apa sih, tapi hanya diberi dukungan dalam bentuk konsultasi dengan dokter klinik apabila merasa tidak nyaman supaya tidak mengganggu kerja baik performa saya.

T : Jadi program ini membantu Mbak banget ya buat mengatur pola makan lagi, mengatur pola istirahat lagi. Jadi juga sembari memulihkan performa kesehatan juga ya Mbak ya. Kondisi ini sudah nggak terpapar dengan bising kan?

NS 5 : Iya betul.

T : Kalau di operator kan mungkin lebih banyak resikonya ya Mbak dibanding di kantor ini?

NS 5 : Benar banget Mbak itu perbandingan yang lebih saya rasakan sih..

T : Oke, lalu untuk WRP ini apakah Mbak dibekali dengan keterampilan atau mungkin semacam strategi untuk bertahan yang relevan untuk menjaga performa kerja Mbak nggak?

NS 5 : Kalau saya ini sih nggak sih, mungkin saya harus tetap konsultasi sama dokter ya. Jadi lebih ke menjaga kesehatan gitu Mbak.

T : Jadi kalau misalnya kan WRP juga diawasi sama dokter juga ya Mbak ya?

NS 5 : Iya benar. Karena 3-4 bulan sekali kan saya harus kontrol kan. Jadi kalau ke klinik ini misalnya saya merasa, oh ini nih sayangnya rasanya nggak nyaman nih. Baru saya ini ke rumah sakit, ke klinik. Baru setelah dari

klinik itu biasanya juga nggak bisa ngasih keputusan kan, harus kembali ke dokter THT.

T : Oh betul sih Mbak, karena kan kalau nggak nyaman gitu juga ganggu aktivitas juga ya makanya harus sering kontrol juga.

T : Jadi Mbak ini kan biasa ada yang kontrol setiap hari, eh ada yang kontrol setiap minggu ya Mbak? Kalau Mbak kontrolnya 3 bulan ya?

NS 5 : Iya, karena kan saya untuk kontrol itu kan ke dokter ini ya.

T : THT ya.

NS 5 : Iya.

T : Jadi kalau misalnya dibidang membekali, mungkin lebih membekali kesehatan ya Mbak WRP ini?

NS 5 : Iya, benar-benar. Kita harus lebih menjaga kesehatan kita, bagaimana caranya supaya karyawan ini benar-benar sehat gitu.

T : Oke, benar-benar. Jadi lebih ke, harus *fit* gitu?

NS 5 : Betul harus *fit*, karena itu bagian buat bekerja lebih baik kan.

T : Jadi kalau untuk kayak misalnya skill atau pengetahuan itu nggak ya Mbak ya?

NS 5 : Nggak ada sama sekali, karena itu dari kitanya kan misalnya dikasih pekerjaan ini, bagaimana caranya kita harus menyelesaikannya, bagaimana kita harus mencari informasi, bagaimana caranya kita harus tahu ini, pekerjaan ini harus dikerjakan kemana, kayak gitu kan.

T : Oh, benar-benar. Jadi kita istilahnya ke otodidak gitu ya Mbak ya? Jadi kita sendiri yang harus mengetahui gitu ya? Oke, baik. Lalu selama WRP ada kendala nggak Mbak dari posisi, mungkin dari posisi baru dibandingkan dengan posisi lama? Dan mungkin bisa dijelaskan apa itu kendalanya Mbak?

NS 5 : Kalau kendala sih karena saya fisiknya operator ya terus tiba-tiba di kantor awalnya itu merasa aduhhh bisa nggak ya tapi Alhamdulillah saya ditempatkan di sini itu bersama teman-teman yang *welcome*, mau ngajarin apabila saya nggak paham, setiap saya bertanya selalu diberi masukan yang baik, baru diarahkan, jadi ya semua pekerjaan yang saya jalankan itu Alhamdulillah berjalan lancar.

T : Alhamdulillah. Berarti lingkungan kerja Mbak juga supporting buat Mbak untuk menjalankan WRP ini ya Mbak ya? Tapi kalau misalnya Mbak diminta ke posisi lama, apakah Mbak berkenan gitu?

NS 5 : Kebetulan saya tidak kembali ke posisi lama karena di posisi yang saya tempati ini lagi kosong, dan diminta oleh atasan selaku manager saya untuk mengisi disini jadinya *transfer job* itu per September lalu.

T : Oh Mbak sudah *transfer job* ya, jadi udah tetap ya Mbak ya?

NS 5 : Jadi, kebetulan posisi yang saya tempatkan ini kan lagi kosong, dan diminta sama Bapak selaku manajer kami kan untuk bisa mengisi disini. Jadi, sudah *transfer job* itu per September lalu.

T : Oke, berarti sudah lama juga ya Mbak ya?

- NS 5 : Iya.
- T : Oke, baik-baik. Lalu, untuk ini Mbak merasa perasaan Mbak terhadap transisi dari posisi lama terus ke posisi baru itu mungkin ke konteks adaptasi kerja dan apakah itu memberi dampak positif terhadap kemampuan Mbak untuk bekerja secara produktif?
- NS 5 : Iya, sangat-sangat-sangat produktif.
- T : Sangat-sangat ya Mbak ya? Jadi, untuk adaptasi kerja Mbak merasa ada kendala nggak Mbak selama beradaptasi itu?
- NS 5 : Kalau itu sih Alhamdulillah karena teman-teman *welcome* semua ya e saya dapat lingkup orang-orang baik.
- T : Lalu, untuk struktur pekerjaan yang dialami mungkin dari posisi baru itu memengaruhi kemampuan Mbak untuk menyelesaikan tugas mungkin lebih cepat atau lebih baik dibandingkan dengan posisi sebelumnya Mbak?
- NS 5 : Sekarang sih saya merasa lebih banyak tahu, lebih menambah pengalaman yang lebih, kalau di pekerjaan sebelumnya itu monoton ya cuma abis *loading, damping, loading, damping* ya lingkupnya disitu-situ aja beda kalau sekarang, banyak pekerjaan, kearahnya kemana, kita harus banyak tahu juga dengan orang-orang lingkup pekerjaan yang baru ini karena lebih luas

- T : Kalau misalnya di lingkup yang baru ini mungkin ketemu orang baru gitu nggak Mbak? Misalnya bertemu orang yang kita harus bertemu orang baru, bener-beneran baru gitu nggak Mbak?
- NS 5 : Di posisi baru ini tugas saya mengantar dokumen nih jadi hampir cukup semua departemen kayak MSD, MOP, dan lain-lain. Jadi karena saya sebagai admin ya jadi harus banyak tahu.
- T : Oke, jadi lebih, mungkin dibandingkan dengan posisi lama lebih baik ya Mbak ya?
- D : Iya.
- T : Oke, baik. Lalu untuk perbedaan jenis ini, jenis pekerjaan, bagaimana perbedaan jenis ini antara posisi lama dan posisi baru itu memengaruhi cara Mbak mengatur waktu dan menyelesaikan tugas secara efektif Mbak?
- NS 5 : Kalau pekerjaan baru itu ya intinya lebih ke jam istirahat yang cukup, beda sama sebelumnya sebagai operator. Yang sekarang juga sistem kerjanya harus lebih teliti lalu jangan sampai menumpuk pekerjaan, apabila ada pekerjaan yang diberikan harus secara segera saya kerjakan dokumen-dokumen harus berjalan dengan lancar, bagaimana caranya seperti itu lah ya.
- T : Lalu untuk bagaimana hambatan yang Mbak dialami di posisi baru dibandingkan posisi lama dalam menyelesaikan pekerjaan secara efisien Mbak?

- NS 5 : Hambatan si mungkin lebih ke menunggu update dari atasan sih, seperti saya harus menunggu waktu misalnya saya mau mengantar dokumen ke departemen lain ternyata bosnya sedang tidak ada di tempat jadi kan lebih menghambat karena itu aja kali ya.
- T : Oke, kalau untuk mungkin dalam konteks adaptasi baru sama teknologi bagaimana Mbak? D: Saya bersyukur itu karena ya bertemu dengan teman-teman yang baik ya, yang mau lebih mengajarin saya yang awalnya bukan di bidang yang saat ini, jadi bersyukur di situ.
- T : Oke, jadi lingkungan itu benar-benar pengalih ya Mbak?
- NS 5 : Iya benar, lingkungan.
- T : Oke, lalu untuk suasana kerja atau budaya tim di posisi baru itu mendukung atau justru menghambat produktifitas Mbak dibandingkan dengan pengalaman di posisi lama?
- NS 5 : Sangat mendukung sih teman-teman yang ada saat ini.
- T : Oke, jadi untuk budaya timnya juga tidak menghambat gitu ya Mbak ya?
- NS 5 : Iya.
- T : Oke, untuk bagaimana adaptasi Mbak terhadap teknologi, prosedur kerja atau sistem baru itu memengaruhi efektifitas kerja Mbak?
- NS 5 : Kalau itu mungkin lebih banyak bertanya ke senior gitu ya jadi saya bisa cepat beradaptasi juga karena banyak belajar dari teman-teman yang lebih senior.

- T : Mbak selama dalam beradaptasi dengan teknologi itu kira-kira berapa lama Mbak? Apakah cukup lama atau mungkin dua minggu, tiga minggu sudah tahu cara beradaptasi dengan teknologi gitu?
- NS 5 : Alhamdulillah sih seminggu dua minggu tuh udah tahu pekerjaannya, kemana-mana untuk proses kerjanya.. lebih ini sih, kalau misalnya saya tuh ada pekerjaan misalnya ada teknologi, supaya saya tidak lupa itu lebih mencatatkan, ini kan sistem kan ya eee.. jadi saya catat ini linknya kemana begitu ada pekerjaan itu datang lagi di hari-hari berikutnya, saya bisa buka catatan saya, nah jadi saya bisa ngerjain pekerjaan saya.
- T : Oke, baik Mbak. Lalu untuk Mbak dalam menilai kejelasan instruksi kerja yang Mbak terima di posisi baru dibandingkan dengan posisi lama itu, memengaruhi ketepatan penyelesaian pekerjaan nggak Mbak?
- NS 5 : Kejelasan intruksi di posisi baru yang saya dapatkan tuh lebih biasanya kan kalau kerjaan terlalu banyak, apalagi saya disini kan juga pegang pickup-nya sekretaris. Jadi kalau manajer perlu *meeting-meeting* kayak gitu biasanya memotivasikan membuat agenda, terus mempersiapkan seperti konsumsi, peruangan semisalnya *meeting-nya offline* tapi kalau *online* kan gampang saya tinggal membuat agenda untuk zoom meeting, link meetingnya, gitu gitu lah.
- T : Sejauh mana peran dan tugas yang diberikan itu lebih sesuai dengan kondisi fisik dan mental Mbak dibandingkan dengan pekerjaan sebelumnya? Dan apakah itu berdampak pada produktivitas kerja Mbak?

NS 5 : Ya itu lebih ke kesehatan sih ya karena dua pekerjaan itu berbeda ya.

Sebelumnya di operator dan sekarang di kantor, tapi untuk sekarang lebih jauh sesuai yang di posisi baru sih. Agak susah membedakan kantor dan operator, karena saya basic-nya dulu ya operator, saya itu kan *basic*-nya kayak gini, kerjanya harus kayak gini, terus di kantor saat ini kan jadi beda ya.. ya tapi dilihat dari segi kesehatan operator tuh dulu berdampak bagi produktivitas saya lah.

T : Lebih mendukung juga ya mungkin. Dengan lingkungan di operator beda ya Mbak sama di kantor?

NS 5 : Oh beda banget ya soalnya di operator ya namanya orang lapangan, kita harus menghadapi banyak karakter, namanya orang lapangan karakternya beda-beda, ada yang keras, ada yang ngomongnya kasar beda banget soalnya kalau orang kantor lebih lembut, dari tutur katanya juga lebih baik.

T : Lalu Mbak kan kita sudah melihat ini dari bentuk mungkin lingkungan dan teknologi, itu bagaimana Mbak menyesuaikan diri Mbak dari dampak WRP yang mungkin berpindah dari posisi lama ke posisi baru? Mungkin ada *culture shock* gitu dari posisi lama ke posisi baru yang sekarang Mbak?

NS 5 : Kalau awalnya ya pasti *shock* karena nggak pernah berhadapan dengan kantor, pekerjaan-pekerjaannya kan jauh berbeda. Tapi itu di awal-awal aja sih terus lebih saya juga harus banyak bertanya, itu intinya sih.

- T : Jadi tapi penyesuaiannya nggak lama ya Mbak? Kalau misalnya kita malah cukup kerjaan terus kita nggak tahu, diem aja kan pasti merasa berat ya, bingung ya.
- NS 5 : Iya betul Mbak.
- T : Jadi ini, tapi kalau untuk penyesuaiannya Mbak alhamdulillah apakah nggak lama?
- NS 5 : Alhamdulillah saya cepat, karena di lingkup saya ini teman-temannya baik-baik semua. Jadi alhamdulillah seminggu seharian di kantor udah merasa nyaman.
- T : Tapi Mbak kayaknya juga skill sosialnya juga bagus sih, kalau saya dengar dulu. *Social butterfly* ya Mbak ini kayaknya. Oke, Mbak untuk bagaimana untuk efektivitas strategi Mbak menjaga produktivitas Mbak kerja dan untuk menjaga kesehatan Mbak ini?
- NS 5 : Apabila di tempat sekiranya merasa bising, karena alasan saya di WRP-kan adalah karena ini ya, telinga ya, jadi lingkup yang sekiranya saya merasa oh disini bising kayaknya saya jangan disitu deh karena saya masih kadang pergi ke workshop. Kalau di area kantor juga ya di luar kan masih ada juga terdengar bising tapi tidak sebising pada saat saya menjadi operator.
- T : Untuk pertanyaan selanjutnya, apakah Mbak merasa WRP membantu menghilangkan tekanan berlebihan yang dapat menghambat performa

kerja Mbak? Mungkin Mbak untuk tekanan Mbak selama di operator bisa dijelaskan Mbak?

NS 5 : Kalau operator itu unitnya berbeda-beda, tergantung unitnya, disaat kita dapat unit yang bagus mungkin kebisingannya minim. Kadang ada unit yang usianya puluhan tahun, udah tua lah intinya, itu kan berisik banget ya, udah bocor suaranya, jadi mungkin dampaknya bagi seorang operator dari kebisingan, nah disitu saya mulai untuk menghindari area sekitar itu juga.

T : Lalu untuk program WRP ini membuat mbak merasa lebih siap untuk kembali ke lingkungan kerja yang menuntut kedisiplinan dan produktivitas tinggi enggak mbak?

NS 5 : WRP benar-benar membuat saya merasa lebih siap untuk kembali ke lingkungan kerja tentu sebagai karyawan wajib untuk disiplin dan berproduktivitas tinggi.

T : Oke, baik. Lalu apakah mbak merasa ada mengalami peningkatan kapasitas kerja? Atau sama aja seperti di posisi lama?

NS 5 : Ini saya ini bingung karena posisinya beda ya.

T : Beda, iya betul mbak. Tapi untuk, mungkin mbak kemarin mengalami *long-sick leave* mbak?

NS 5 : Saya sempat *long-sick leave*, waktu itu bulan Februari saya operasi terus bulan Maret *long-sick*, kemudian bulan Juli dipanggil buat WRP jadi

disekitar bulan Maret itu kemungkinan ada penurunan performa kerja saya karena merasa *long-sick* membuat saya tidak efektif.

T : Mungkin dalam *long-sick* kan ada penurunan performa kerja ya mbak ya, apalagi kan dipindahkan ke posisi baru. Tapi menurut mbak apakah setelah WRP ini ada peningkatan lagi gitu dalam kapasitas kerja mbak?

NS 5 : Untuk peningkatan lebih banyak ke ilmu yang saya dapatkan seperti dalam pengetahuan teknologi. Soalnya kalau saya sekarang lebih baik mendapatkan banyak ilmu dari sebelumnya karena saya sebelumnya cuma memegang alat berat.

T : Untuk bagaimana pengaruh program WRP terhadap pengolahan waktu, energi, dan mungkin *pressure* dalam aktivitas harian mbak gitu, tekanan kerja dalam kesaharian mbak gitu?

NS 5 : Tekanan kerja itu selama kita ngerjainnya *enjoy*, mencintai pekerjaan, mungkin nggak merasa tertekan ya. Untuk pengelolaan waktu itu lebih ke *saving* sih mbak, perbanyak waktu istirahat untuk kembali pulih, kumpul keluarga itu juga lebih banyak, jamnya teratur. Kalau pekerjaan setiap hari kan ibaratnya perginya gelap, pulanginya gelap. Perginya gelap, pulanginya juga gelap gitu.

T : Jadi mbak merasa... Sangat-sangat baik, sangat baik sekali sih, Maksudnya diberi kesempatan ini, yang tadinya hanya sebagai operator, terus diberi kesempatan untuk di lingkup yang baru. Mbak mungkin merasa lebih diperhatikannya mbak ya?

NS 5 : Perusahaan memberikan posisi yang bagus untuk karyawan WRP, jadi merasa sangat dihargai, baik banget ya soalnya kami diberi kesempatan ini untuk tetap bekerja.

T : Baik Oke mbak, terima kasih ya mbak sudah mau diwawancarai. Saya mohon maaf mengganggu waktunya mbak.

NS 5 : Sama-sama, kurang lebihnya juga saya minta maaf ya.

T : Saya minta maaf kalau misalnya ada kesalahan kata dan perbuatan ya Mbak.

NS 5 : Sama-sama.

T: Terima kasih mbak. Selamat pagi mbak.

WAWANCARA NS 6 (PT Kaltim Prima Coal)

Informan : NS 6
Tanggal Wawancara : 9 Juni 2025
T : Peneliti
NS 6 : Narasumber 6

T : Oke, sebelumnya menurut Bapak bagaimana Bapak mungkin membandingkan produktivitas Bapak sebelum dan sesudah menjalani WRP? Mungkin bisa dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas hasil kerja Bapak.

NS 6 : Otomatis lebih produktif karena tempat kerja saya sekarang di WRP ini lebih sesuai dengan kemampuan tubuh saya, kalau saya ditempat saya asal dengan keadaan kesehatan seperti sekarang tidak produktif karena banyak aaa.. otomatis banyak aaa.. Rasa sakit yang saya rasakan dan otomatis lebih banyak parkir (saat mengendarai alat berat).

T : Oke oke oke..

NS 6 : Kalau dengan WRP yang sekarang ini otomatis lebih efektif karena saya bisa mengikuti pekerjaan tanpa harus ada keluhan sakit.

T : Dari pengalaman menjalani WRP ini memengaruhi cara Bapak untuk mengatur prioritas kerja Bapak gitu?

NS 6 : Kalau yang saya dapat di WRP ini jauh sangat banyak mbak, pengalaman sangat banyak karena saya bisa sekaligus meng-upgrade skill saya kan. Yang selama ini saya hanya bisa di operator, hanya bawa alat. Sekarang

bisa mengagrep seperti ya harus bikin WO, pokoknya ya menambah skill lah. Otomatis WRP ini sangat membantu, sangat membantu saya. Dan WRP ini lebih baik daripada *long-sick leave*, karena kalau *long-sick leave* itu otomatis kita kalau orang yang kurang peduli sama kesehatan malah lebih sakit karena kita lebih banyak istirahat. Tapi kalau dengan WRP gini otomatis kita ada aktivitas. Dan kita bisa kontrol juga. Kontrolnya itu dengan cara, karena sakitnya di tulang belakang kan. Nggak boleh dengan gerakannya statis duduk terus ya kan, kalau di kantor itu bisa kita berdiri lagi, duduk lagi. Kalau mungkin dari segi waktu, mungkin lebih produktif sebelum, maksudnya sedang di masa *long-sick leave* itu atau sesudah menjalani WRP ini.

T : Waktu untuk bekerjanya gitu Pak?

NS 6 : Lebih bagus, lebih banyak di WRP. Karena di WRP kita masih bisa produktif.

Kalau di *long-sick leave* benar-benar non-produktif kita. Benar-benar non-produktif.

T : Karena fokusnya ya kesehatan gitu ya Bapak ya

NS 6 : Iya. Fokusnya masa pemulihannya saja.

T : Adakah Bapak mengalami tantangan utama dari menjalani program WRP dan itu berdampak pada kinerja Bapak?

NS 6 : Pertama pasti ada ya soalnya kalau tantangan itu jelas ada, karena kita bekerja tidak sama pekerjaan kita sehari-hari. Tantangannya ya kita harus

belajar ulang, karena jauh dari pekerjaan kita awal seperti biasanya kita hanya bawa alat.. bawa alat nah sekarang harus pegang komputer kan ya.

T : Mungkin dari pelaksanaan program WRP ini, apakah mendorong Bapak untuk memiliki rasa tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap pekerjaan?

NS 6 : Ya betul ini mendorong saya untuk memiliki rasa tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap pekerjaan dan selama di WRP saya lebih bertanggung jawab karena saya sudah menyadari bahwa kesehatan saya sudah tidak sempurna, sudah tidak 100% aaaa.. dan saya masih diberi kesempatan WRP otomatis harus ada timbal balik ke perusahaan ya dengan memaksimalkan pekerjaan yang saya bisa. Saya bisa menjalankan WRP karena tidak ada pekerjaan yang memberatkan kesehatan saya kan.

T : Lalu mungkin dari kesegiatan sehari-hari Bapak itu bisa dijabarkan gimana aspek Bapak dalam meningkatkan rasa tanggung jawab Bapak yang lebih tinggi?

NS 6 : Kalau di kehidupan sehari-hari, otomatis istirahat saya lebih cukup karena saya bekerja 8 jam aaaa.. pulang kerja saya bermain dengan keluarga yaa untuk melepas penat dan begitu malam hari ya saya istirahat yang cukup, supaya besok saya datang kerja dalam keadaan segar bugar gitu.

- T : Kalau bagaimana program ini membantu Bapak dalam menghindari penurunan performa akibat kondisi kesehatan ini, Bapak?
- NS 6 : Ya, kalau... Mungkin dari segi kesehatan dan itu memengaruhi Mbak, maksudnya gini. Kalau saya tidak ada program ini, otomatis saya lebih nggak bisa ngapa-ngapain, Mbak.
- T : Baik Bapak, bisa dilihat dari segi medis yang diberikan perusahaan kepada bapak itu ya... Lalu WRP ini membekali Bapak nggak sih dengan mungkin keterampilan atau strategi bertahan yang relevan untuk menjaga performa kerja Bapak?
- NS 6 : Sama seperti tadi aja, saya memaksimalkan apa yang diajarkan pada saya sih, karena dengan adanya program WRP banyak pembelajaran baru yang saya alami.
- T : Betul, Bapak. Lalu kalau misalnya dari lingkungan kerja sendiri, apakah juga membantu Bapak?
- NS 6 : Dari lingkungan jujur sangat membantu sih Mbak dan nggak ada tekanan dari lingkungan juga.
- T : Oke, baik-baik. Lalu, apakah ada kendala saat pelaksanaan WRP di posisi baru dan dibandingkan dengan posisi lama, Bapak?
- NS 6 : Kendala itu cuma, bukan kendala sih, Mbak. Hanya tantangan sih. Karena harus belajar baru, mbak. Cuma itu aja. Kalau kendala lain nggak ada. Kalau dari jam-jam kerja, kalau dari segi *benefit* yang saya dapat memang lebih kecil tapi sebandinglah dengan kesehatan yang saya dapat.

T : Oke, baik, Bapak. Lalu bagaimana perasaan Bapak mungkin terhadap transisi dari posisi lama ke posisi baru ini kayak dalam konteks adaptasi kerja. Dan apakah itu memberikan dampak positif terhadap kemampuan Bapak untuk bekerja secara produktif? Mungkin ada *culture shock* segala macam setelah dari operator menjadi officer seperti itu. Mungkin kalau *culture shock* ada ya, Bapak ya.

NS 6 : Oiya kalau *culture shock* pasti ada apalagi ada perbedaan signifikan dalam posisi lama dan posisi baru, tapi itu kan bisa kita lalui dengan niat kita masih ingin bekerja.

T : Lalu untuk bagaimana struktur pekerjaan yang dialami di posisi baru itu memengaruhi kemampuan Bapak dalam menyelesaikan tugas dengan mungkin lebih cepat atau lebih baik dibandingkan dengan posisi sebelumnya? Apakah ada kendala di struktur pekerjaan ini, Bapak?

NS 6 : Kalau dari jenis pekerjaan, lebih banyak kendala karena banyak hal baru kan ya dan justru di awal itu biasa saya agak melambat dalam menyelesaikan pekerjaan, tapi justru saya suka hal-hal baru dan itu nggak menyusahkan, malah membuat saya lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaan. Karena dari awal niat saya kan ingin bekerja ya.

T : Itu sebelumnya, Bapak, kalau misalnya ada hal-hal baru itu, bagaimana cara Bapak itu... Mungkin mengeksplor lagi itu seperti apa, Bapak?

NS 6 : Hal baru itu yang pertama, saya menjalin hubungan baik dulu, sih. Sama yang mengajari saya. Karena ada orang yang mengajari saya, kan.

Namanya orang ngajarin bukan seorang pelajar, kan. Lingkungan itu memengaruhi saya dalam mengeksplor hal-hal baru, malah justru itu yang paling berpengaruh sih bagi saya.

T : Lalu untuk mungkin bagaimana dari perbedaan jenis pekerjaan antara posisi lama dan posisi baru ini memengaruhi cara Bapak mengatur waktu kerja dan menyelesaikan tugas secara efektif. Mungkin sebelumnya di posisi lama, Bapak nggak bisa mengatur kesehatan Bapak, kan. Jadi ada sedikit kendala. Dan mungkin di posisi baru ini jadi lebih gimana? Mungkin bisa Bapak jelasin.

NS 6 : Kalau dari hal itu... semua semuaa itu lebih banyak positifnya sih dari segi tugas, kesehatan segala macam itu malah membuat saya lebih efektif dalam bekerja dan otomatis membuat saya lebih cepat menyelesaikan tugas. Cuma ya emang ada satu negatifnya ya mbak ya pastinya benefit, karena ya beda penghasilan tapi ya selama kita bisa menghargai apa yang kita dapat ya lebih bagus yang posisi sekarang sih.

T : Iya, Bapak, benar. Karena memang pada dasarnya kan yang penting kita kembali bekerja dan kita juga menyukai pekerjaan itu, ya Bapak. Jadi untuk cara mengatur waktu kerja Bapak itu juga nggak terpengaruhi gitu, ya.

NS 6 : Cara mengatur pekerjaan malah lebih gampang banget soalnya di tempat pekerjaan saya sekarang tuh pagi disuruh kerja malah disuruh istirahat.. udah pas sama kodratnya.

- T : Ada hambatan tidak ya, Bapak ketika berada di posisi baru ini dibandingkan dengan posisi lama dalam menyelesaikan pekerjaan secara efisien, atau justru tidak ada, Bapak?
- NS 6 : Awalnya aja sih mbak karena ya namanya orang belajar pasti belum efisien, kayak pekerjaan itu bisa diselesaikan dalam waktu lima menit tapi malah jadinya dua hari.. Tapi kan itu namanya proses ya.
- T : Iya, betul, Bapak. Yang harusnya pekerjaan itu dikerjakan dalam lima menit, ini bisa dikerjakan dalam dua hari. Tapi kan itu kan proses, ya kan.
- NS 6 : Iya, betul. Proses, kan. Karena juga belum tahu skill-skill sama pengetahuan. Belum sama sekali, karena pekerjaan baru banget.
- T : Iya, betul, Bapak. Lalu bagaimana suasana kerja atau budaya tim di posisi baru itu mendukung atau malah justru menghambat produktivitas kerja Bapak dibandingkan di posisi lainnya, Bapak?
- NS 6 : Kalau dari pekerjaan sebelumnya, malah mendukung pekerjaan sekarang walaupun tetap masih ada minus tapi tetap lebih mendukung yang ini sih.
- T : Bagaimana untuk adaptasi Bapak terhadap teknologi, kan yang seperti tadi sudah dijelaskan, atau prosedur kerja, atau sudah baru di posisi, baru memengaruhi efektivitas kerja Bapak?
- NS 6 : Saya sih strateginya ya itu, ya menjalin hubungan baik dulu sama yang mengajari saya. Saya Kalau dari saya biasa saya buka youtube atau terkadang malah bertanya pada anak, dan malah niatnya saya mau ada kursus excel tapi belum terealisasikan.

- T : Kalau misalnya mau kursus excel kan mungkin biar lebih cepat buat shortcut-shortcutnya gitu ya, Bapak, ya biasanya, ya?
- NS 6 : Iya. Oke. Lalu kan ada pekerjaan itu kalau dikerjakan seperti bikin table, ya kan? Kalau orang-orang baru saya ketemu komputer itu dua hari mungkin sudah selesai, mbak, ya kan? Ternyata ada yang di-klik-klik, klik-klik doang langsung jadi table, ya kan? Ya seperti itu, rasanya.
- T : Mungkin orang sudah tahu, orang kantor cara bikin table sudah klik-klik-klik, kalau Bapak kan mungkin harus mencari, mencari, mencari. Nggak apa-apa, Bapak. Ini juga proses ya bapak, ya, bekerja.
- NS 6 : Iya, iya.
- T : Lalu untuk menilai, menurut Bapak bagaimana Bapak menilai kejelasan instruksi kerja yang Bapak terima di posisi baru dibandingkan dengan posisi sebelumnya? dan apakah itu memengaruhi ketepatan penyelesaian pekerjaan Bapak? Seperti apa? Bagaimana Bapak menilai kejelasan instruksi kerja dari atasan atau dari teman yang Bapak terima di posisi baru dibandingkan dengan posisi lama?
- NS 6 : Dari instruksi sih lebih gampang di pekerjaan lama, karena di pekerjaan lama saya sudah pernah megang kan ya, kalau pekerjaan yang sekarang sih benar-benar baru tapi yang memberikan instruksi kerja sih bagus.
- T : Dalam menjalani posisi rehabilitasi ini Bapak ya kan sejauh mana peran dan tugas yang diberikan lebih sesuai dengan kondisi fisik atau mental

dibandingkan dengan pekerjaan sebelumnya? Dan apakah hal itu berdampak pada produktivitas kerja Bapak?

NS 6 : Malah lebih positif sih dan produktif karena sesuai dengan individu saya yang membutuhkan tempat yang sesuai dengan kondisi kesehatan saya, lebih sesuai dengan terapi, sesuai juga dengan yang diminta dengan dokter.

T : Dari bentuk mungkin berproduktivitas yang lebih tinggi dan mungkin lebih efektif lagi untuk bekerja seperti itu.

NS 6 : Oh iya, iya.

T : Kalau misalnya, iya Bapak. Mungkin dari aspek apa peningkatan itu yang paling terasa di Bapak? Dibandingkan saya *long-sick leave*, Bapak?

NS 6 : Iya, dibandingkan dengan *long sick leave* dan dengan posisi lama kemarin. Kalau yang lebih terasa itu pekerjaan yang saya sekarang ini tidak benar-benar hampir tidak ada pantangan dari segi kesehatan saya sekarang. Lebih dari itu sih, Mbak. Sama seperti istirahat itu lebih cukup. Kalau yang lebih terasa itu sih aspeknya sih, benar-benar tidak ada pantangan dari segi kesehatan saya sekarang... aaa lebih dari itu sih Mbak dan lebih fokus untuk terapi-terapi kesehatan.

T : Sejauh mana deh Bapak merasa program WRP ini memberikan dampak langsung terhadap pemulihan kapasitas kerja Bapak secara efektif? Mungkin dari segi diberikan, apa namanya, bentuk dalam medis, segala macam, seperti itu, Bapak?

- NS 6 : Kalau WRP ini sih saya sih lebih diiii... apa yaa.. Diberikan waktu untuk menjalani terapi karena kalau di *shift* itu pekerjaan 13 jam pasti nggak ada waktu kan ya, pulang tinggal tidur gitu.
- T : Untuk program ini membuat Bapak merasa diperhatikan dan dihargai sebagai bagian dari perusahaan mungkin... ..meskipun Bapak memiliki keterbatasan kesehatan sementara ini, Bapak?
- NS 6 : Bagi saya perusahaan itu sangat peduli mbak dengan adanya WRP ini, yang pertama saya masih diperbolehkan bekerja walau kondisi saya sudah tidak maksimal seperti dulu dan saya masih bisa produktif sampai sekarang.. Saya rasa perusahaan juga masih *care*. Nah dari bentuk dukungan medis itu perusahaan benar-benar peduli, dan diberikan tempat bekerja yang layak dan sesuai dengan individu saya.
- T : Baik, Bapak. Ini, Bapak, maaf, saya ada pertanyaan satu lagi, Bapak, ya. Strategi Bapak untuk kembali bekerja pasca pemulihan dan long sick leave ini gimana deh Pak? Apalagi di posisi baru kan, gimana supaya tetap bisa bekerja dengan batasan ini?
- NS 6 : Bagi saya tumbuhkan semangat dan niat bekerja untuk anak istri, itu udah masuk kepenyesuaian saya masuk ke posisi baru karena di posisi baru ini jadinya saya bisa bekerja lebih lama lagi eeee... lebih panjang lagi.
- T : Baik Bapak terima kasih sebelumnya. Saya mohon maaf apabila ada kesalahan kata-kata ya Pak.

NS 6 : Gapapa Mbak, sama-sama saya juga mohon maaf baru dapat diwawancarai sekarang.

T : Tidak apa-apa Bapak.