

Pak Rendy : Okey, kalau di suara ini. Kita cukup transparansi dengan segala informasi jelek, buruk ya rugi-rugi, untung-untung, kayak gitu. Nah, cuma memang ada obrolan di jajaran manajemen yang mungkin harus kita saring obrolannya gitu. Dengan bahasa yang lebih, yang tidak konfrontatif yang tidak memprovokasi mereka ketika ada suatu hal kayak gitu. Jadi kita ngga semerta-merta ada Whatsapp dari Pemred (Pemimpin Redaksi) terus kita forward langsung, ngga.

Peneliti : Ohh...

Pak Rendy : Pasti akan kita... kalau di saya ya mungkin di sini kan beberapa atasan ya. Maksudnya di suara ini ada beberapa atasan yang masing-masing yang berbeda-beda di dalam menyebarkan transparansi informasi itu. Nah kalau saya sih lebih memilih untuk menyaringnya dulu nih. Kalau audiensnya adalah mahasiswa ya saya harus menggunakan bahasa-bahasa yang mungkin sesuai dengan mahasiswa gitu.

Peneliti : Heem-heem...

Pak Rendy : Atau ketika berita buruk nih, bagaimana kita menyaring, menyampaikannya supaya berita buruk itu tidak berimbas kepada mental kawan-kawan kayak gitu. Seperti itu sih.

Peneliti : Paham-paham. Kalau biasanya informasi tersebut tuh yang biasa nyampain siapa Pak? Bapak sendiri atau?.

Pak Rendy : Tergantung sebesar apa *impact* dari informasi tersebut. Kalau misalkan *impact*-nya cukup besar, mempengaruhi semuanya itu ya Pemred yang menyampaikan. Tapi kalau misalkan *impact*-nya terhadap tim aja ya palingan saya atau team head-nya seperti itu. Panjang-panjang ya jawaban gue, enggak ya?

Peneliti : Ngga kok. Berarti kayak misalnya ada suatu miskom di tim mulmed ya berarti Mba Futty gitu sama Pak Rendy?

Pak Rendy : Yes, betul. Biasanya kalau konfliknya atau menyangkut beberapa tim itu biasanya saya yang turun tangan. Tapi kalau misalkan hanya internal mulmed saya piker Futy bisa menyelesaikan. Karena kan kita

ngga bisa kayak mengintervensi ya... dalam arti untuk hal, ya kita kan bukan menciptakan *follower* tapi kita menciptakan *leader* kan.

Peneliti : Hmmm...

Pak Rendy : Jadi bagaimana caranya Mab Futtty bisa meng-handle masalah itu gitu kan. Kalau sebangsa... semata untuk minta, mas ini gimana saran segala maca mya saya pasti akan ngasih.

Peneliti : Tadi Bapak bilang apa pak? Tergantung impact-nya kan, kalau yang besar itu ke PemRed?.

Pak Rendy : Kalau yang besar itu biasanya menyampaikan PemRed langsung.

Peneliti : Itu gimana tulisannya?.

Pak Rendy : PemRed langsung.

Peneliti : PemRed?

Pak Rendy : PemRed. Pemimpin Redaksi.

Peneliti : Ohhh...

Pak Rendy : Editor in chief ya, PemRed. Pemimpin redaksi.

Peneliti : Pak Suwarjono kan?

Pak Rendy : Pak Suwarjono. Tapi kalau semisalkan ya per tim ya kalau *impact*-nya cuma ke tim itu, ya tim itu aja.

Peneliti : Heem heem. Terus kalau menurut Bapak sendiri nih transparansi itu bisa mempengaruhi kenyamanan bagian dari perusahaan ngga?.

Pak Rendy : Tergantung. Kalau semisalkan transparannya berita baik, iya. Tapi kalau transparannya berita buruk ya otomatis mempengaruhi mental karyawan sih.

Peneliti : Oh ya ya.

Pak Rendy : Oh gelap lagi man.

Peneliti : Iya ha ha.

Pak Rendy : Emang ga deg-deg an man?.

Peneliti : Aku soalnya ini ngga bawa motor Pak.

Pak Rendy : Hah naik apa?

- Peneliti : Aku tadi naik gojek jadinya
- Pak Rendy : Ngga dianterin sama cowok lu atau apa?
- Peneliti : Cowokku lagi bekerja. Terus dia nyuruh aku, kamu udah gojek aja.
- Peneliti : Aman Pak. Aman Pak. Terus ada... Kalau misalnya dari Bapak sendiri nih selama di Suara.com. Pernah merasakan ngga empati selama disini gitu?.
- Pak Rendy : Empati apa ya?.
- Peneliti : Empati kayak misalnya mungkin dari teman-teman Bapak lagi sakit dijenguk.
- Pak Rendy : Ada.
- Peneliti : Kayak misalnya dibantu atau gimana gitu.
- Pak Rendy : Pernah ada sih lagi sakit di jenguk sama atasan. Kayaknya tapi saya ngga mau sebenarnya. Ha ha ha...
- Peneliti : Siapa yang jenguk Pak?.
- Pak Rendy : Engga waktu itu, empati kita ini lah...
- Peneliti : Contohnya.
- Pak Rendy : Menurut saya dari kawan-kawan kayak misalnya ketika lagi Covid-19 gitu kan. Ketika Covid-19 itu tuh bener-bener pokoknya bagi orang-orang, bagi karyawan yang isoman gitu kana tau yang lagi sakit. Itu pasti akan dikirim dengan berbagai macam makanan sih. Kayak beras, telur. Bahkan, ya saya sih waktu itu banyak yang ngirim waktu itu dari kawan-kawan sendiri. Telur, makanan yang dimakan saat itu segala macam. Nah itu mungkin saat-saat ketika empati kawan-kawan kuat banget disitu.
- Peneliti : Pas Covid ya?
- Pak Rendy : Lalu ketika ada yang lahiran, kita jenguk. Ada yang meninggal, ya kita kirim bunga. Misalkan ada yang keluarganya meninggal, kami kirim bunga. Atau kita datang menyelawat eh apa sih namanya.
- Peneliti : Salah eh kok susah?.

Pak Rendy : Nah melayat. Kita datang melaya gitu kan. Atau misalkan kalau lagi ada yang... Sebisa mungkin kalau ada yang sakit yang jangan WFH lah, ijin aja. Atau misalkan kayak ada yang hari pertama haid gitu kan. Sakit tuh gapapa.

Peneliti : Oh boleh?. Baru tau aku.

Pak Rendy : Gua ada beberapa yang gitu, mas izin ya mas saya lagi hari pertama Haid, iya ga apa-apa. Gimana kan ada aturannya juga.

Peneliti : Kalau dari Bapak sendiri nih, empati antar karyawan tuh bisa mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas kerja ngga?.

Pak Rendy : Bisa sih ya. Bisa ya, empati itu bisa membangun yang namanya *bonding* antar karyawannya. Bisa sih, bisa. Tergantung, nah itu juga tergantung gitu kan. Apakah empati itu memicu *bonding* yang ujungnya ke arah negatif atau ke positif nih. Kalau ke arah negatif ya tentunya kayak geng-geng an, *circle-circle* yang menganggap yang lain ga kerja atau apa gitu. Tapi kalau yang positifnya mereka bisa lebih bahu membahu lah bekerja. Kalau menurut saya gitu.

Peneliti : Tapi kalau dilihat dari sekarang banyak yang kayak pada buat *circle-circle*.

Pak Rendy : Ya pasti ada loh, semua kantor kayaknya ada. Kita tau yang mana ini, biasanya sama yang ini. Itu menurut saya wajar. Selama masih positif dan tidak menimbulkan hal negatif itu ga masalah sih, ga masalah banget. Itu wajar kok. Kan kita bisa memilih siapa yang mau kita anggap sebagai teman, kita boleh dong memilih-milih gitu. Itu hak kita dong.

Peneliti : Terus kalau dari kredibilitas nih, bentuk nyata kredibilitas dari Perusahaan menurut Bapak apa nih?.

Pak Rendy : Kredibilitas apa nih, kayak gimana?

Peneliti : Misalnya kalau mungkin kredibilitas dari Perusahaan mungkin dari produksi medianya ya.

Pak Rendy : Oh iya kalau kita kredibel, maksudnya kayak gini loh kita terdaftar dewan pers. Semisalkan memang ada yang tidak suka dengan kita atau tidak setuju dengan berita kita. Tentunya ada format laporannya gitu

kan. Mereka berhak melapor ke dewan pers. Somasi dan lain-lain itu berhak. Apalagi kita perusahaan publik nih, dari sisi keuangan dan lain-lain kita transparan ke publik.

Peneliti : Oh ya bisa diakses waktu itu aku pernah lihat di web tahun 2024 itu ga sih?.

Pak Rendy : Yes, bisa.

Peneliti : Kalau menurut Bapak sendiri menjaga kredibilitas itu kenapa penting dalam pekerjaan Bapak?.

Pak Rendy : Ya penting lah. Kredibilitas atau reputasi ya?.

Peneliti : Reputasi.

Pak Rendy : Kredibilitas sama reputasi kayaknya sama. Maksudnya ya penting lah gitu. Karena kan kita bekerja, ya gini loh. Menurut saya orang hidup itu mencari manfaat ya. Kalau misalnya orang itu hidup tapi tidak memiliki manfaat ya buat apa gitu. Orang itu hidup tapi dia tidak dipercaya sama orang ya buat apa hidup ya gitu. Nah menurut saya kredibilitas itu penting dijaga karena itu adalah cara *survive* kita sih. Di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan. Kita bisa membawa kredibilitas kita. Kalau saya kan karena profesi jurnalis sebagai jurnalis diakui sama orang. Kepakaran yang diakui, dipercaya, diundang kemana. Lalu saya berusaha untuk menjaga hubungan baik sebaik mungkin. Nah itu kan nanti akan ada efek snowball kan. Lama -lama kan. Misalkan kamu tidak menjaga kredibilitas kamu ya tentunya ya efek snowballnya akan berbeda tuh.

Peneliti : Heem heem...

Pak Rendy : Kamu akan menuai apa ya. Hukum tabur tuai lah. Kamu akan menuai apa yang kamu tabur tapi dalam bentuk hal yang mungkin negatif. Misalkan kamu ngga menjaga. Itu gue baru tau tadi.

Peneliti : Kapan Bapak nyari?.

Pak Rendy : Ngga.

Peneliti : Oh ngga nyari?.

Pak Rendy : Iya.

Peneliti : Berarti baru baca banget.

Pak Rendy : Ngga, gue baru baca ini. Gue ngga tau ini pertanyaan ini.

Peneliti : Oh iya?.

Pak Rendy : Iya.

Peneliti : Berarti Bapak belum baca sampe belakang dong Ha ha ha....

Pak Rendy : Belum, ngga sempet man.

Peneliti : Kalau dari Bapak sendiri nih, kan tadi bapak bilang kalau peran Bapak kan sebagai jurnalis tuh harus menjaga kredibilitas. Itu ada mungkin apa ya, kayak caranya atau gimana gitu?.

Pak Rendy : Ada caranya ya. Caranya adalah kita, ya ini ketika kita diundang ya kita berusaha untuk apa ya, ketika diundang dalam satu acara disuruh untuk diminta untuk membawakan acara atau menjadi pemateri jadi membawakan semaksimal mungkin membaginya gitu kan. Tidak melihat kayak gue dapet berapa nih dari sini, ngga.

Peneliti : Oh iya.

Pak Rendy : Terus ya, apa ya. Tujuannya untuk membagi, bergantung dari tujuannya gitu. Misalkan bekerja pun juga begitu. Misalkan saya menulis nih, menulis satu artikel ya tentunya artikel itu pertanggungjawaban kita ke publik gitu kan. Makanya mungkin dilematis bagi kawan-kawan adalah ketika mereka harus menulis yang untuk apa ya, menulis artikel yang mungkin mereka tidak inginkan tapi itu dilakukan demi *traffic* tinggi gitu. Ya itu dilemanya disitu sih, kalau di perusahaan. Makanya di suara itu kita berusaha untuk menjaga kredibilitasnya dengan ada kanal-kanal yang memang mengakomodir liputan khusus lah atau apa kayak gitu sih.

Peneliti : Iya sih, soalnya aku juga kemarin baru tau gara-gara Mas Dany bilang ternyata sekarang naik jadi 15 artikel terus kayak satu tim harus 8 juta views.

Pak Rendy : Iya kayak gitu. Jadi apa ya.

Peneliti : Itu tuntutan apa ya, yang namanya perusahaan pasti punya tuntutan ya gitu kan, yang kita tidak tau gitu kan. Ketika tuntutan perusahaan itu meminta untuk segitu ya kita mungkin hanya bisa kayak oke

kita nego nih, bisa ngga kalau bisa begini, tapi namanya.... Kita ga tau ya, saya ngga tau ya, mungkin di perusahaan itu kan sistemnya kan top down ya.

Peneliti : Iya.

Pak Rendy : Perusahaan membutuhkan apa yang dibutuhkan gitu kan akhirnya dia mengoversikannya menjadi nilai apa *traffic* nih gitu kan. Oke lu mesti dapat *traffic* segini supaya gue bisa dapat segini nih. Mungkin beberapa terasa memberatkan, memang tapi ya itu hal yang harus dijalankan sih. Ya sayangnya seperti itu.

Peneliti : Kalau menurut Bapak sendiri, asumsi perilaku yang dianggap baik disini seperti apa?

Pak Rendy : Asumsi perilaku yang dianggap baik? Apa ya, waduh gue nilainya gimana ya, ngga drama sih. Ngga drama terus ngga apa ya. Ya ngeluh boleh tapi jangan terlalu over gitu kan karena keluhan itu bakal jadi suatu hal yang *toxic* gitu kan. Karena gue kalau ketemu orang nih, orang itu ngeluh terus itu bakal berimbas kepada energi gue gitu loh, jadi seperti itu, gitu kan. Terus ya hanya itu kali ya, kalau gue di sini minta ya jangan berkonflik. Kalau memang mau berkonflik ya selesaikan gitu kan. Its okay untuk berdebat, berkonflik ngga apa-apa, Cuma memang lu tau apa yang lo konflikin gitu, ngga cuma hal-hal remeh-remeh yang lo konflikin gitu. Kalau gitu kan capek energinya, kita harus *saving energy*. Kawan-kawan di sini cukup kompak sih terkait apa ya... Terkait bagaimana mereka merawat kebersamaannya gitu kan, terus kayak koordinasinya yang baik dengan satu sama lain, dengan tim yang berbeda. Itu fungsi koordinatifnya sangat berjalan di suara Jogja ini, sangat baik malah saya bilang.

Peneliti : Terus kalau menurut Bapak sendiri yang tadi Bapak sebutin kan banyak nih. Kayak no drama, terus tidak berkonflik, terus kompak juga, nah mengapa perilaku itu juga tepat dan penting dalam perkembangan budaya organisasi di suara?.

Pak Rendy : Ya karena itu budaya yang berusaha saya tanam dari awal gitu. Karena memang kita di sini ngga mau main sinetron ya. Kita pengen

bekerja, kita pengen menggali potensi diri karena drama itu menurut saya, drama itu *takes time* banget gitu kan. Menguras energi sekali gitu kan, kita bekerja dari jam 7-9 jam bekerja gitu kan, kita sudah melelahkan gitu kan ditambah drama kantor atau politik kantor. Ya politik kantor juga, politik kantor itu kan sangat melelahkan gitu. Mungkin saya bisa bilang, saya mungkin bisa bekerja 24/7 gitu kan tapi kalau misalkan tanpa politik kantor bisa, tapi kalau dengan politik kantor kayaknya ga bisa ya karena melelahkan itu.

Peneliti : Capek sih Pak.

Pak Rendy : Melelahkan ya, itu capek. Mengetahui orang-orang ini harus begini harus begitu. Kawan-kawan di sini sih tidak seperti itu ya, saya bisa bilang kayak gitu. Sepertinya tidak seperti itu yang saya lihat ya. Saya ngga tahu mungkin di bawah-bawah kayak gitu.

Peneliti : Ha ha ha ha... Tapi sejauh ini selama aku 3 bulan di sini, ngga ada sih Pak.

Pak Rendy : Iya, kawan-kawan disini supportif ya, supportif banget kok di sini. Misalkan kawan-kawan magang juga supportif, Mba futty, Mas Dany supportif ya. Kawan-kawan desain supportif gitu kan, anak-anak Yoursay, mereka sih mostly supportif gitu.

Peneliti : Terus kalau misalnya Bapak sendiri tentang hubungan antar anggota nih.

Pak Rendy : Bentar yaa.

Peneliti : Oh lagi ngetik ya, ngetik dulu pak.

Pak Rendy : Nah oke.

Peneliti : Kalau mengenai hubungan antar anggota.

Pak Rendy : Apa nih hubungan asmara?.

Peneliti : Maksudnya kayak dengan karyawan gitu ha ha ha... Itu hal yang sadar kayak idealnya hubungan kita dengan karyawan, seperti apa yang dianggap ideal?.

Pak Rendy : Yang ideal ya? Oke. Saya ingin bilang gini, Cuma bahaya ngga ya? Maksudnya kayak gni loh. Rekan kerja, saya tidak bisa

menyamakan rekan kerja dengan teman, belum bisa gitu. Karena ya rekan kerja ya rekan kerja gitu kan. Kalau teman adalah hal yang berbeda gitu karena gimana pun juga ada teman yang bisa jadi rekan kerja juga bisa, gitu. Cuman ya saya tidak, kalau saya pribadi ya. Saya pribadi ya saya punya batasan sih, saya tidak mungkin bercerita tentang semua hal gitu kan ke kawan-kawan di kantor gitu kan apalagi terkait rumah tangga atau apa. Ya itu pasti akan saya hindari ya, ya ngga mungkin juga cerita sama karyawan perempuan tentang rumah tangga. Ah ngga bisa tuh, ngga mau. Jadi ada batasan-batasan, mungkin tidak personal karena itu juga mempengaruhi nanti hubungan antara karyawan. Semisalkan yang di khawatirkan kalau saya terlalu dekat secara psikologis. Khawatir semuanya bakal berdasarkan negosiasi sih. Misalkan saya bilang A gitu kan, negosiasi, wah ini aja lah Pak. Nah itu yang saya hindari, supaya tidak mempengaruhi keputusan saya berdasarkan hal-hal yang personal. Kecuali kalau dia punya masalah personal, dia ingin bicara ke saya sebagai teman, itu saya terbuka sih mendengarkan. Cuma kalau saya, saya memilih untuk tidak menceritakan hal-hal personal yang *too personal* kepada kawan-kawan.

Peneliti : Kalau Bapak sendiri, penting ngga menjaga relasi antara anggota dan tim yang lain?

Pak Rendy : Penting? Penting atau pening.

Peneliti : Penting, penting.

Pak Rendy : Penting lah, penting banget lah. Karena kan kita ngga bisa bekerja sendirian, kita disini mengedepankan *team work* bukannya *lone wolf*.

Peneliti : Ini masih ada lagi.

Pak Rendy : Gapapa.

Peneliti : 5 lagi kok Pak.

Pak Rendy : 5 lagi ya? 5 lagi poin banyak banget. Oh 5 lagi poin.

Peneliti : Udah poin kok ini ha ha ha..

Pak Rendy : Oke, siap-siap. Jam berapa ini Man?

Peneliti : Jam berapa? Hmmm..

- Pak Rendy : Oh jam 5 beneran.
- Peneliti : Ya kan?.
- Pak Rendy : Sejam ya? Satu setengah jam.
- Peneliti : Mesti satu setengah jam itu.
- Pak Rendy : Iya juga ya. Harusnya gue jawab iya, tidak aja ya Ha ha ha.
- Peneliti : Itu mah mending isi kuisioner Pak.
- Pak Rendy : Oh iya iya iya.
- Peneliti : Ngga usah dateng kayaknya.
- Pak Rendy : Iya juga ya. Oke-oke.
- Peneliti : Kalau tentang standar waktu bekerja yang Bapak yakinin apa? Selain tadi kan Bapak ngomong tentang harus *on time* nih.
- Pak Rendy : Yep.
- Peneliti : Tenggo banget kan?.
- Pak Rendy : Tenggo banget.
- Peneliti : On time, terus ada hal yang lain ngga nih? Yang diyakinin sebuah standar waktu bekerja?
- Pak Rendy : Standar waktu bekerja? Hmm standar waktu bekerja atau standar ketika waktu bekerja? Hayo itu beda loh.
- Peneliti : Oiya beda lagi. Ha ha ha... Aku ngga mikir sampe sana.
- Pak Rendy : Ha ha ha... Standar waktu bekerja?.
- Peneliti : Hoo, waktu bekerja.
- Pak Rendy : Standar waktu bekerja ya? Waktu bekerja atau waktunya nih? Oke , kita ini aja, standar waktu bekerja. Kalau waktu bekerja ya standarnya *professional*, *standby*, *on time*. Mengerjakan tugas sesuai dengan target, *target oriented* lah ya. Kayak gitu. Kayak gitu sih. Standar sama standar lama waktunya ya.... 9 jam sih oke sih sebenarnya. 9 jam itu termasuk 1 jam istirahat ya.
- Peneliti : Ohhhh....
- Pak Rendy : Eh hujan ya?.

Peneliti : Hujan ya. Tuh kan mesti prediksiku, aku nunggu di kantor sih. Aku di jalan tuh udah mikir, wah ini kayaknya aku nunggu di kantor nih. Hi hi hi hi.

Pak Rendy : Kamu dijemput pake tank ga nanti?.

Peneliti : Ha ha ha....

Pak Rendy : Ngga ya. Aduh, ngeri juga nih.

Peneliti : Terus... Ini lanjut lagi Pak nih. Kalo ketepatan waktu itu, kenapa diperlukan dalam budaya kerja di organisasi?

Pak Rendy : Ketepatan waktu? Ya karena waktu kita cuma sedikit dalam sehari itu. Makanya harus tepat waktunya. Kalo waktu kita banyak dalam sehari itu. Ya silahkan dilowong-lowongin dan seperti saya bilang kenapa harus tepat waktu? Ya karena kalian kan harus professional juga dong terhadap kehidupan pribadi. Tidak... Hidup itu tidak hanya untuk bekerja tapi untuk istirahat juga.

Peneliti : Oh ya ya.

Pak Rendy : Meskipun otaknya bekerja ya, kita ngga tahu.

Peneliti : Kalo misalnya fleksibilitas waktu saat aktivitas menurut Bapak seperti apa?.

Pak Rendy : Fleksibilitas waktu saat efektivitas. Eh gimana sih?

Peneliti : Maksudnya fleksibilitas waktu saat bekerja. Kayak misalnya kalo Mas Dany kan bilang dia kalo selesai kerja tuh main pingpong. Bisa nonton youtube.

Pak Rendy : Bagaimana fleksibilitas waktu saat aktivitas tertentu? Waktu saat... Oh! Oke, kalo saya biasanya nonton youtube.

Peneliti : Ha ha ha ha..

Pak Rendy : Nonton youtube, biasanya denger musik kayak gitu kan. Kadang tidur kalo misalnya capek banget. Kalo main pingpong ya kadang-kadang. Tapi saya lebih memilih...

Peneliti : Tidur Ha ha ha...

Pak Rendy : Lebih memilih untuk pulang sih ketika sudah selesai.

Peneliti : Kalo udah selesai langsung pulang.

Pak Rendy : Langsung pulang.

Peneliti : Tapi biasanya Bapak sendiri ada ini ngga, kayak mungkin ada batasan sama Bapak sendiri kayak misalnya waktu bekerja nih misalnya belum selesai tapi mau istirahat dulu nanti dilanjut lagi.

Pak Rendy : Bisa sih, pernah banget. Karena kan seperti saya bilang kerja itu kan marathon ya. Kita ga bisa cling mungkin abis itu selesai. Besok kan harus berangkat kerja lagi, berangkat lagi, berangkat lagi. Nah gimana caranya dalam seminggu itu kita bisa mengatur waktu supaya tidak tumbang aja. Kalau kita paksain misalnya wah ga target ya dalam sehari. Oke kita kejar target sampe malem, sampe jam 12. Kita kan bukan kerja agensi ya. Tapi kita punya shiftnya, kayak gitu sih.

Peneliti : Terus kalau tentang kontribusi karyawan nih, menurut Bapak mengapa penting sebagai karyawan juga untuk menjalankan nilai dasar perusahaan?.

Pak Rendy : Ya penting lah, penting. Karena mereka kerja disini dan apa ya mereka adalah aset perusahaan kan. Perusahaan tanpa mereka mungkin tidak akan berjalan gitu kan. Pun demikian sebaliknya. Kita mungkin hubungan simbiosis mutualisme, ya saling menguntungkan kayak gitu kan. Misalkan perusahaan memberikan eh ya perusahaan mendapatkan jasa atau hasil dari kawan-kawan sebagai imbalannya perusahaan memberikan gaji gitu kan.

Peneliti : Heem heem.

Pak Rendy : Tapi ga cuma itu aja. Ada juga hal-hal yang memang harus dipenuhi karyawan tentunya itu kan sesuai dengan.. eh dipenuhi dengan... dipenuhi oleh perusahaan ya. Seperti tertuang mungkin dalam undang-undang pekerja atau apalah kayak gitu. Seperti itu sih.

Peneliti : Kalau kontribusi Bapak nih dalam menjaga nilai yang mendorong budaya organisasi agar efektif bagaimana?.

Pak Rendy : Hmm... Disini kan Kepala Biro mungkin sebagai apa ya Kepala Sekolah kali ya kayak semacam itu.

Peneliti : Iya ya.

Pak Rendy : Bukan guru BP sih. Ketika tidak ada masalah gitu kan. Ya mungkin ya kita mungkin bekerja sesuai dengan biasa gitu sama saya. Cuman ketika ada masalah atau ada *problem* atau segala macam. Ya penyelesaiannya di saya. Jadi tidak memantau terus-terusan atau kayak gimana gitu kan. Jady *by report* atau mungkin ada hal-hal yang mungkin tidak sesuai dengan... Nih kayak ga sesuai nih ya mungkin akan saya tegur kayak gitu sih.

Peneliti : Tapi biasanya kalau misalnya ada suatu problem itu dikumpulin hanya yang bermasalah terus kayak Bapak akhirnya ya cuma di ruangan kantor berdua aja atau perlu dengan tim?.

Pak Rendy : Oke. Biasanya kalau ada yang bermasalah saya panggil. Misalkan ada dua yang bermasalah saya panggil dua. Kalau ada satu ya satu gitu kan. Dan saya juga tidak pernah menegur di grup.

Peneliti : Ohhhh...

Pak Rendy : Karena saya pernah dulu menegur orang di grup pas masih disini gitu kan. Cuman saya dikritik oleh salah satu karyawan. “Pak kalau bisa jangan menegur di grup lah Pak karena saya malu Pak” Wah itu langsung makjleb ke saya gitu kan. Yaudah saya minta maaf , habis itu saya tidak akan pernah menegur di grup lagi. Bener saya tidak pernah menegur di grup. Saya kalau menegur itu pasti akan langsung ke orangnya gitu kan atau mungkin bahkan membisikan orangnya atau apa gitu.

Peneliti : Oh ya ya...

Pak Rendy : Karena yang dikhawatirkan... Nah itu juga gini dikhawatirkan kalau misalkan ditegur di depan umum atau di depan grup atau di depan forum, orang tersebut akan defensif kan. Psikologisnya seperti itu. Kecuali kalau orang ini udah berulang kali. membuat kesalahan berulang kali, sudah ditegur berulang kali. Saya tidak langsung ke grup tapi mungkin dalam bentuk surat peringatan gitu.

Peneliti : Ohhh.... Kalau surat peringatan gitu biasanya langsung menuju untuk di *cut off* atau?...

Pak Rendy : Ngga. Ngga dong surat peringatan kan ada 1,2,3.

Peneliti : Oh...

Pak Rendy : Kalau 1 biasanya itu teguran aja gitu kan. Kalau yang kedua, saya ngga tau ya, lupa ya. Yang kedua itu mungkin akan berimbas kepada gaji atau promosi atau apa gitu kan. Kayak gitu sih. Saya lupa ya ini ya SP1 itu apa, SP2 itu apa *punishmentnya*.

Peneliti : Udah selesai pak.

Pak Rendy : Alhamdulillah, ya Allah. Akhirnya nyantai nih gua.

Peneliti : Ha ha ha ha... Oh cepat cepat.

Pak Rendy : Cepat ya?.

Peneliti : Cepat, 17.12. Tadi mulai 16.12.

A. Jadwal Wawancara

Tempat : Ruangan Rapat Suara.com

Hari, Tanggal : Rabu, 27 Agustus 2025

Waktu Mulai dan Selesai : 13.08-14.04

B. Informasi Umum

Nama Responden : Ibnu Habil

Jabatan : Koordinator IT

Lama Bekerja di Organisasi : 7 tahun (Tanpa perpindahan kantor pusat)

Peneliti : Oke, halo mas.

Mas Habil : Ya, halo.

Peneliti : Berarti Mas Habil itu sebagai?.

Mas Habil : Koordinator IT Jogja.

Peneliti : Oh coordinator, oh berarti koor ya?.

Mas Habil : Iya koor.

Peneliti : Berarti kalau untuk IT nya sendiri itu ada berapa anggota mas?.

Mas Habil : Untuk di kantor jogja totalnya.

Peneliti : Yang di Jogja.

Mas Habil : Empat orang termasuk saya sendiri.

Peneliti : Berarti anggotanya cuma tiga ya?.

Mas Habil : Iya anggota tiga.

Peneliti : Nama mas siapa nama lengkapnya?.

Mas Habil : Nama lengkap Ibnu Habil.

Peneliti : Berarti mas disini udah berapa lama?.

Mas Habil : Jalan tujuh tahun sekian.

Peneliti : Hah tujuh tahun?

Mas Habil : Iya, tujuh tahun sekian.

Peneliti : Berarti kalau tujuh tahun barengan kayak Mas Dany gitu?

Mas Habil : Iya kita satu angkatan semua.

Peneliti : Oh iya? Ha ha ha...

Mas Habil : Untuk pendirian kantor jogja.

Peneliti : Oalah, aku tuh malah dulu pas awal magang. Aku pikirnya mas tuh baru.

Mas Habil : Ohhh...

Peneliti : Ternyata....

Mas Habil : Ga, udah satu angkatan sama mereka.

Peneliti : Soalnya mas keliatannya introvert makanya aku mikirnya masnya baru kaha tau gimana gitu. Ternyata mas udah lama malah. Udah

tujuh tahun ya. Ini kan aku kebetulan skripsinya itu kan tentang analisis budaya organisasi kan mas.

Mas Habil : Heem.

Peneliti : Jadi terkait itu aku mau nanya-nanya nih tentang kayak logo dari perusahaan sendiri. Kalau mas sendiri kan sebagai IT kan lebih masuknya ke tim eksternal kan, karena bukan yang ngurus kayak grafis atau multimedia. Nah menurut mas sendiri nih, makna logo perusahaan menurut mas kayak gimana?.

Mas Habil : Kalau untuk makna logo yang kita gunakan sekarang itu bener-bener menggambarkan industri yang kita seriusin saat ini. Yang kita Jalani. Karena dari sisi warna dan teks yang ada pun terlihat memang industrinya itu media. Seperti itu.

Peneliti : Tapi kalau misalnya terkait logo itu. Kenapa logo perusahaan itu bisa membentuk identitas organisasi mas?.

Mas Habil : Saya rasa sih mungkin karena kita sudah punya perusahaan induk yang ada di Jakarta dan kemudian dari sana bisa diberikan satu identitas sendiri untuk anak perusahaan yang ada di Jogja sekarang. Seperti itu sih.

Peneliti : Kalau misalkan Mas sendiri kan IT. Berarti cuma megang yang di Jogja aja?

Mas Habil : Iya.

Peneliti : Itu kalau tugasnya apa aja mas?.

Mas Habil : Tugas untuk kita di Jogja. Salah satunya itu tentu *support* dengan yang ada di tim Jakarta. Tapi untuk kerjaan kita sendiri, kita dibebankan untuk men-handle tujuh portal berita. Mulai dari mata-mata hingga hi medic.

Peneliti : Berarti itu tujuh portal website termasuk kayak Dewiku.

Mas Habil : Iya betul.

Peneliti : Itu biasanya apa mas, ngehandle nya bentuk apa?.

Mas Habil : Paling sering kita lakukan itu update iklan. Karena kita kerjasama dengan partner kemudian juga tentunya ada fitur baru yang mengikuti dengan perkembangan teknologi.

Peneliti : Kupikir itu muncul sendiri dari Google. Ternyata bukan ya?.

Mas Habil : Bukan, itu adalah set up teknisnya.

Peneliti : Oh ada?.

Mas Habil : Ada set up teknis.

Peneliti : Biasanya kalau muncul tuh kayak iklan ini. Apa sih yang kalau dipencet itu kayak ada tulisannya dari Google. Nah aku tuh mikirnya itu apa? Iklan dari Google? Ternyata bukan?

Mas Habil : Bukan, itu teknis. Ada teknisnya. Jadi tidak semua iklan itu berasal dari Google, ada juga dari pengiklan seperti itu.

Peneliti : Oh.... Terus kalau misalnya dari mas sendiri nih logo perusahaan itu paling sering dilihat dalam aktivitas di mana?.

Mas Habil : Tentu saat pertama kali kita kerja di jam kerja ya. Karena kan kita menggunakan platform sendiri untuk mengolah data sendiri juga. Dan di sana platform yang kita gunakan kita bangun sendiri. Kita sama kan logo itu. Yang menandakan ya kita punya platform sendiri untuk mengolah data.

Peneliti : Tapi kalau dari segi bangunan nih mas. Kan kalau disini terlihat bangunannya itu kan, kalau aku dikasih tahu dari Pak Rendy terus Mba Fatty, Mas Dany, Mba Nana juga bilang kalau bangunan ini kan dulunya kafe nih. Mungkin kalau dari sudut pandangnya Mas Habil bangunan fisik yang terlihat disini apa kira-kira?

Mas Habil : Bangunan yang di sini terlihat lebih casual gitu dan karena banyaknya cahaya yang masuk. Jadi lebih nyaman dari bentuk dan desainnya sih.

Peneliti : Jadi kalau Mas sendiri suka sama bangunan yang ini... Apa namanya.. Kan ini sinarnya.

Mas Habil : Natural, iya. Ketimbang di area tertutup.

Peneliti : Terus kalau misalnya menurut Mas nih. Kenapa perusahaan itu membangun fasilitas fisik dengan desain tertentu?. Kan kalau disini bangunannya itu menurutku kan dia ngga ada sekat ya. Meja aja terus yaudah. Temen-temen bisa langsung ngobrol juga nih sama satu sama lain. Kalau menurut Mas sendiri kenapa perusahaan membangun fasilitas fisik dengan desain ini?.

Mas Habil : Ya memang kemarin tujuannya kita pindah ke sini itu dengan konsep terbuka, yang dimana targetnya itu untuk temen-temen bisa dengan mudah saling *sharing* antar divisi karena kalau dengan sekat dan pembatas bisa dibilang begitu dianggap cukup tidak nyaman dan pada akhirnya ya kita menggunakan konsep ini dan itu cukup berhasil.

Peneliti : Ya sih soalnya ini media kalau misalnya kerjanya ada sekat terasa sih. Terus kalau menurut Mas nih. Di sin i kan aku ngalamin selama 3 bulan juga. Jadi tau lah gimana di Suara.com Jogja nih. Kalau menurut Mas sendiri bangunan di sini itu bagaimana bisa diatur agar mendukung kenyamanan kerja di Suara?.

Mas Habil : Kalau dari sisi bangunan, kita tidak ada hal yang perlu kita ubah tapi dari sisi dukungan penataan tempat kerjanya saja sih dan sejauh ini mungkin sebelum Mbak nya join. Mungkin kita sudah pernah lakukan modifikasi tempat susunan meja dan ya itu tadi seperti pertanyaan sebelumnya. Pada akhirnya kita mendapatkan yang kita inginkan gitu kan. Komunikasi jadi lebih lancar.

Peneliti : Tapi dulu yang dimodifikasi itu apa mas? Mejanya tau gimana?

Mas Habil : Ya tatak letak meja untuk divisi terkait.

Peneliti : Dari gaya busana nih, kalau gaya busana di sini kan santai banget ya? Lalu menurut Mas tuh ciri khas di Suara apa aja selain bebas Santai?.

Mas Habil : Lebih ke casual sopan sih karena kita tidak punya syarat khusus untuk *dress code* begitu, bisa dibilang. Selama itu terbilang sopan

dan masih wajar ya. Kita fine-fine aja karena tidak mengganggu proses kerja juga.

Peneliti : Terus kalau misalnya ciri khas gaya busana pas situasi formal sama *casual* ada bedanya ngga Mas?.

Mas Habil : Hampir jarang sih tapi beberapa kali momen. Beberapa kali itu kita pernah gunakan busana yang sudah kita tetapkan. Itu mengikuti dari ketentuan yang sudah diinformasikan dari Jakarta tapi jarang kita lakukan sih hanya untuk momen-momen tertentu saja.

Peneliti : Jadi kalau busana yang formal lebih kayak pakai kemeja atau gimana?.

Mas Habil : Ya batik. Batik pernah.

Peneliti : Nih mas kan. Kalau Mas sendiri dalam berpakaian lebih sering pakainya apa?. Kayak kaos atau gimana?

Mas Habil : Ya kalau pribadi saya *prefer* ke kaos karena lebih nyaman.

Peneliti : Kalau kayak Sepatu gitu sering pakai?.

Mas Habil : Sepatu iya. Untuk yang sepatu pakainya juga yang *casual* standar aja sih.

Peneliti : Tapi selama di sini Mas tahu jargon khusus Suara ga?.

Mas Habil : Di kantor Jogja? Begitu?.

Peneliti : Heem.

Mas Habil : Kalau di kantor Jogja kita ngga punya jargon khusus ya tapi kita mengikuti yang ada di pusat.

Peneliti : Soalnya yang dikasih tau Pak Rendy itu yang ini. Beda suara beda artinya.

Mas Habil : Ya itu yang dipusat sama.

Peneliti : Oh yang di pusat juga itu?.

Mas Habil : Kita pakai yang itu karena kita kan anak perusahaan jadi kita tidak diberi tanggung jawab untuk punya jargon sendiri. Jadi kita hanya menuliskan dan mengikuti saja.

Peneliti : Oh itu malah dari kantor pusat?.

Mas Habil : Iya.

- Peneliti : Terus kalau misalnya... Ini kan Mas di tim IT kan.
- Mas Habil : Heem.
- Peneliti : Itu tuh ada gaya bahasa sendiri ngga sih? Atau gaya *slang* tertentu?.
- Mas Habil : Ya kalau itu tentu karena di IT lebih condong ke teknis. Jadi kita punya slang khusus. Salah satu contohnya itu *deploy*.
- Peneliti : Deploy?.
- Mas Habil : Iya.
- Peneliti : Deploy itu apa?.
- Mas Habil : Itu kayak merilis apa yang sudah kita kerjakan hari ini.
- Peneliti : Hmmmm..... Berarti kayak dari teman-teman ngasih info ke Mas Habil.
- Mas Habil : Iya, kalau ini sudah *deploy* itu menandakan kayak kerjanya sudah beres dan sudah dirilis seperti itu.
- Peneliti : Terus selain itu ada apa?.
- Mas Habil : Ada cukup banyak. Banyak sekali bahkan.
- Peneliti : Apa selain *deploy* itu?.
- Mas Habil : Selain *deploy* mungkin apa... Kayak bug fixing seperti itu.
- Peneliti : Bug fixing? Oh B U G kan?.
- Mas Habil : Iya benar. Kemudian SEO issue begitu.
- Peneliti : Si?
- Mas Habil : Seo seo.
- Peneliti : Seo ya?.
- Mas Habil : SEO Issue.
- Peneliti : SEO i s s u ya?.
- Mas Habil : Ya betul.
- Peneliti : Kalau *bug fixing* itu karena website nya trouble atau gimana?.
- Mas Habil : Iya, biasanya trouble di website dan juga di server.
- Peneliti : Oh. Eh tadi apa? Trouble website sama?.
- Mas Habil : Server.

Peneliti : Itu tuh yang biasanya kalau kita akses website loading terus atau gimana itu?.

Mas Habil : Salah satunya loading terus dan terkadang juga ada kita temukan sedang dalam perbaikan.

Peneliti : Oh...

Mas Habil : Nah itu di kondisi tersebut.

Peneliti : Kalo SEO issue itu apa?.

Mas Habil : SEO issue itu lebih kayak... kita ini tidak muncul di Google, di mesin pencarian.

Peneliti : Oh itu bisa?.

Mas Habil : Iya bisa.

Peneliti : Baru tahu, ga ngerti Teknik. Ini kalau dari mas sendiri kan tadi bilang kalau yang jargon beda beda artinya itu kan udah dari kantor pusat. Nah itu Mas tahu perkembangan jargon itu ga?.

Mas Habil : Kalau perkembangan terus terang tidak tahu, karena itu dari awal berdirinya Suara sendiri yang jauh sebelum saya join.

Peneliti : Tapi kalau selama mas disini. Itu ada ga bentuk kegiatan rutin yang dilakukan di Perusahaan?.

Mas Habil : Spesifik ke divisi atau...

Peneliti : Kalau misalnya dari segi di kantor sama di tim deh boleh.

Mas Habil : Oh ya kalau dari kantor mungkin lebih ke *meeting* mingguan untuk yang antar divisi. Nah kalau untuk divisi sendiri, spesifik di IT kita punya diskusi terbuka yang dilakukan memang tidak rutin mingguan, cuma lebih kayak ngobrol santai seperti itu. Terkait dengan apa yang kita kerjakan. Apa yang akan kita lakukan seperti itu.

Peneliti : Itu biasanya harinya bebas mas?.

Mas Habil : Ya untuk yang divisi IT bebas. Tidak terbilang hari apa dan kapan. Tapi kalau untuk yang antar divisi itu di hari kamis biasanya.

Peneliti : Oh yang antar divisi?.

Mas Habil : Iya seluruh tim.

Peneliti : Setiap kamis?.

Mas Habil : Iya setiap Kamis.

Peneliti : Berarti kalau yang khusus dari tim itu cuma kayak bebas harinya. Diskusinya juga bukan yang kayak harus. Misalnya nih mas ga masuk. Ada satu anggota nih mungkin ga masuk itu harus ngikut ngga?.

Mas Habil : Ngga sih ngga. Ngga wajib.

Peneliti : Oke oke. Berarti tinggal bilang izin ga ikut rapat?.

Mas Habil : Iya bisa karena biasanya yang ikut rapat pun nanti di rapat antar divisinya yang di hari Kamis itu biasanya. Kalaupun dia *miss infomartion* akan disampaikan juga pada akhirnya. Karena poin penting itu ada di hari Kamis. Rutin mingguan.

Peneliti : Tapi kalau misalnya dari kegiatan itu tuh. Menurut Mas kenapa penting bagi karyawan sama manajemen Suara.com?.

Mas Habil : Yang pasti untuk komunikasi karena kita punya target. Yang mana target ini tentu harus dicapai. Nah dengan adanya target ini. Kita harus bisa kerja sama satu sama lain antar divisi. Bahkan divisi sendiri pun yang terdiri dari beberapa orang harus punya komunikasi yang baik antar sesama seperti itu dan itu ya positif hasilnya.

Peneliti : Tapi kalau misalnya dari Suara sendiri Mas ada target tertentu ngga buat Tim IT?.

Mas Habil : Iya ada.

Peneliti : Apa itu targetnya?.

Mas Habil : Kita targetnya itu meminimalisir issue, itu target dari tim IT. Meminimalisir issue kemudian delivery itu lebih cepat dan...

Peneliti : isu?.

Mas Habil : I S S U E. Kemudian delivery projectnya lebih cepat dan optimisasi dari SEO. Itu sih tiga poin penting yang selalu kita tekankan ke teman-teman.

Peneliti : Terus kalau misalnya dari tadi kan mas menyebutkan ada tiga poin penting itu kan. itu emang udah ada ketentuan dari Suara atau rundingin dari teman-teman?.

Mas Habil : Itu sudah dari kebijakannya.

Peneliti : Oh kebijakannya ya.

Mas Habil : Karena kan kita kerja di media dan kita mengandalkan *search engine google*. Jadi tiga poin tersebut harus dicapai.

Peneliti : Selain itu ada ga nih mas mungkin kegiatan rutin dari... Misalnya meeting kalau di tim IT ada diskusi terbuka. Ada ga misalnya mungkin ada yang ulang tahun tim IT ngasih surprise atau gimana gitu ?.

Mas Habil : Sejauh ini saya rasa belum karena mungkin divisi teknis yang tidak begitu relevan. Saya kira di area ataupun hal tersebut jadi... ga ada sih. Mungkin untuk divisi lain ada. Untuk IT sejauh ini belum.

Peneliti : Lebih ini ngga sih mas. Aku ngga tau ya kalau liat mas-mas IT rata-rata introvert semua.

Mas Habil : Karena mereka fokus ke kerjaan. Masing-masing.

Peneliti : Jadi kayak diem di depan laptop aja.

Mas Habil : Mungkin karena itu sih....

Peneliti : Hehehehe... Kan ini kalau Mas sendiri udah 7 tahun lah ya di Suara.com. Menurut mas nih ciri-ciri profesionalisme yang terlihat di lingkungan kerja yang seperti apa?.

Mas Habil : Yang pertama itu *on time* kemudian komunikasinya jelas, *clear* lalu juga... Jika pun ada sesuatu hal yang ingin disampaikan tidak pernah dipendam selalu langsung disampaikan. Itu sih tampak dari teman-teman karyawan yang baru join dan yang sudah lama join.

Penelitian : Tapi selama ini ada ini ngga sih mas kayak pelatihan etika gitu mungkin?.

Mas Habil : Kalau pelatihan etika kita kayaknya di tahun pertama join itu dikhususkan untuk masing-masing karyawan saja. Bukan kayak setiap tahun kita lakukan untuk semua karyawan itu ngga.

Peneliti : Berarti pas mereka join baru ada?.

Mas Habil : Iya benar.

Peneliti : Tapi kalau misalnya terkait profesionalisme kerja itu ada ini ngga workshopnya mungkin? Apa pelatihan gitu tentang IT.

Mas Habil : Kalau untuk IT ngga ada, yang ada hanya untuk teman-teman redaksi. Untuk kantor kita itu hanya ada teman-teman redaksi.

Peneliti : Berarti mang kalau IT ngga ada.

Mas Habil : Iya.

Peneliti : Kalau dari Mas Habil sendiri. Kan sebagai bagian dari tim terus juga koor saat menerapkan profesionalisme pekerjaan bagaimana mas selama ini?.

Mas Habil : Caranya kita menggunakan alat bantu. Itu dari platform semacam kanban board namanya.

Peneliti : Alat bantu apa?

Mas Habil : Kanban.

Peneliti : Penulisannya.

Mas Habil : K A N B A. N lagi terakhir.

Peneliti : Oh kanban board.

Mas habil : Iya papan. Kita menggunakan itu untuk melisting beberapa poin yang kita ingin kerjakan. Misalnya seperti itu. Dan untuk komunikasi bahkan bisa dilakukan dari *tools* tersebut.

Peneliti : Jadi itu aplikasi?.

Mas Habil : Iya betul.

Peneliti : Jadi komunikasi lewat situ terus tadi apa mas sebelumnya. Untuk? Apa tadi?.

Mas Habil : Apa itu?.

Peneliti : Apa tadi ya Ha ha ha ha... yang apa namanya sebelum bahas komunikasi. Untuk meminimalisir atau apa tadi ya.

Mas Habil : Oh ya itu untuk meminimalisir *misscommunication* karena dengan *tools* tersebut juga manajer kita join jadi dia bisa secara langsung. Tahu apa yang sedang dikerjakan. Dan siapa yang sedang tidak bekerja saat itu juga dan ya di satu sisi itu membantu level profesionalisme individual karena dengan *tools* tersebut itu recordnya itu per orang bukan per tim.

Peneliti : Oh Jadi itu satu aplikasi bisa untuk semua orang...

Mas Habil : Benar.

Peneliti : Tapi apa ya duh lupa aku lupa nyebutnya.

Mas Habil : Sifatnya individual per akun.

Peneliti : Per akun ya?.

Mas Habil : Jadi masing-masing disiapkan akun dan komunikasinya menggunakan akun yang sudah disediakan tersebut.

Peneliti : Jadi kalau misalnya memantau itu manajer bisa lihat performa kerja dari teman-teman tapi kita cuma bisa lihat sendiri aja.

Mas Habil : Iya, untuk performa itu bisa langsung dilihat di level yang berbeda tentunya karena ada semacam role manajer, role staff. Jadi untuk staff itu hanya melihat sebagian kecil dari fitur. Kalau fitur yang full itu hanya di level-level tertentu.

Peneliti : Untuk manajer aja ya berarti?

Mas Habil : Iya.

Peneliti : Kalau misalnya terkait transparansi ini mas. Ini menurut mas informasi yang biasa disampaikan sama manajemen ke karyawan itu disampaikan secara terbuka ngga?.

Mas Habil : Ya sejauh ini... lebih kurang 7 tahun saya disini semuanya disampaikan secara terbuka. Dari segala hal tidak ada hal yang benar-benar ditutupi. Semuanya transparan.

Peneliti : Tapi itu biasanya informasi apa mas?.

Mas Habil : Informasi umum biasanya terkait dengan KPI (*Key Performance Indicator*) seperti itu. Terus targeting seperti itu. Lebih kepada bisnis arahnya.

Peneliti : Tadi apa mas targeting sama KPI?.

Mas Habil : KPI.

Peneliti : KPI? Apa itu KPI?.

Mas Habil : Saya lupa.

Peneliti : Aku baru denger malah. Targeting KPI.

Mas Habil : KPI itu kayak personal, masing-masing karyawan punya standar target di divisinya masing-masing. Saya lupa itu kepanjangannya apa.

Peneliti : Oke oke. Terus biasanya kalau yang suka nyampain informasi ke karyawan siapa?.

Mas Habil : Dimulai dari manajer dulu ke koordinator karena kita disini struktur organisasinya dari manajer langsung ke koordinator. Nanti dari masing-masing koordinator akan menyampaikan ke timnya seperti itu sih level penyampaian informasi.

Peneliti : Kalau manajer berarti siapa Mas?.

Mas Habil : Manajer...

Peneliti : Manajer Suara.

Mas Habil : Oh suara. Ada beberapa manajer. Mungkin kalau untuk divisi kita yang operasional itu Mas Andre.

Peneliti : Oh... Berarti kalau Pak Rendy itu ngga ngurus IT nya ya?.

Mas Habil : Iya, dia lebih ke kepala kantor cabang.

Peneliti : Berarti kalau IT itu berarti langsung ke manajer dari suara pusat.

Mas Habil : Iya betul, karena kalau dibebankan dengan Pak Rendy tentu beban kerja berbeda dan tidak sesuai jatuhnya. Jadi untuk tim IT, tim redaksi sih bahkan ada manajernya semuanya di pusat.

Peneliti : Menurut mas sendiri nih transparansi itu bisa mempengaruhi kenyamanan ngga?.

Mas Habil : Iya, itu tentu karena dengan transparansi kita jelas targetnya seperti apa. Tujuannya seperti apa. Yang harus dilakukan pun apa saja begitu. Kalau transparansinya tidak jelas. Tentu kan teman-teman yang kerja, karyawan juga bingung harus mulai darimana. Jadi transparansi itu sangat mempengaruhi.

Peneliti : Berarti transparansi disini dinilai terbuka dan apa ya tidak yang terlalu ditutupin dari karyawannya.

Mas Habil : Iya.

Peneliti : Kalau misalnya dari empati sendiri, Mas kan sudah lama disini dan kan mesti lihat teman-teman yang *resign* terus banyak yang

mungkin ngga *stay* di Suara kan. Mas sendiri pernah merasakan contoh empati yang mas rasakan ngga?,

Mas Habil : Sejauh ini mungkin pernah ya. Tapi yang memorable saya rasa, saya tidak mengingatnya begitu Ha ha ha... Saya ngga merasa sih selama ini karena kan itu ya.. apa ya... memang sulit sih kalau kita untuk menahan salah satu rekan kerja untuk *stay*. Dia kan punya tujuan. Jadi sejauh ini tidak ada kayak paksaan yang terlalu berlebihan juga sih cuma ya apa yang kita tanyakan kita tanyakan dan memang sekiranya bisa diajak kerja sama kembali mungkin ya tidak menutup kemungkinan sih. Tapi sejauh ini sih, ngga sih.

Peneliti : Tapi kalau misalnya dari Mas. Misalnya Mas sakit nih terus kayak teman-teman datang ke rumah atau ngasih *gift* gitu pernah?,

Mas Habil : Iya, kita bahkan ada rekan-rekan yang pernah dirawat rumah sakit. Itu juga ada kunjungan jenguk gitu tentunya. Tapi tidak langsung satu kantor datang tapi per divisi di tiap jam-jam berbeda. Jam jenguk berbeda.

Peneliti : Tapi Mas sendiri ngerasain empati disini?.

Mas Habil : Iya tentunya.

Peneliti : Apa kira-kira?.

Mas Habil : Apa ya. Salah satunya terlalu sensitif juga sih. Saya rasa sih...

Peneliti : Kayaknya mungkin kayaknnya kurang peka sih.

Mas Habil : Ha ha ha....

Peneliti : Oke terus kalau dari Mas sendiri nih empati antar karyawan tuh mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas kerja ngga disini?.

Mas Habil : Kalau sejauh ini untuk empati. Saya kira di divisi IT... Di divisi IT saya kira tidak ada pengaruh sama sekali karena memang kita dibebankan tugas dari manajer langsung fokus ke target sesuai apa yang sudah disampaikan. Jika pun memang ada hal-hal tertentu yang bisa menghambat ataupun yang tidak penting perlu didiskusikan terlebih dahulu atau disampaikan ke beliau. Karena segala sesuatu hal yang bukan atau tidak

termasuk area yang diinginkan itu diharapkan untuk tidak dilibatkan. Salah satunya mungkin empati bisa masuk.

Peneliti : Berarti kalau Mas Andre ini berarti selaku manajer apa IT?.

Mas Habil : Iya, manajer IT manajer... Hmm.. Merangkul tiga. IT, redaksional dan satu lagi apa ya. Oh ya revenue, tim revenue.

Peneliti : Tim revenue?.

Mas Habil : Iya tim digital revenue.

Peneliti : Oh berarti satu manajer merangkap tiga.

Mas Habil : Ya itu bisa. Selama memampukan diri.

Peneliti : Ga sanggup sih. Berarti Mas Andre ini paham IT juga dong?.

Mas Habil : Ya karena kan manajer itu harus paham masing-masing.

Peneliti : Iya sih, makanya udah IT kok redaksi.

Mas Habil : Ya karena dia sudah cukup panjang jam terbangnya.

Peneliti : Jam terbangnya Ha ha ha... Nah ini kan kalau Suara.com terkenal sama visi-visinya itu ada kredibilitas kan Mas? Nah menurut Mas sendiri bentuk nyata dari kredibilitas dari perusahaan seperti apa?.

Mas Habil : Itu lebih ke ini ya mungkin kita ke pusat karena yang produksi konten, kita sampaikan sesuai dengan kredibilitas dengan tim editorial yang sudah ditetapkan sama manajemen. Jadi segala informasi yang disampaikan itu tentu kredibel. Dan sudah diedit dengan tim yang sudah dipilih.

Peneliti : Terus kalau dari tim IT sendiri ini Mas ada contoh nyata kredibelnya ngga?.

Mas Habil : Contoh nyata kredibel di IT hmmm... Mungkin kita menyajikan apa yang ingin disampaikan, ingin didapat begitu. Kita deliver apa yang ingin didapatkan oleh teman-teman redaksi. Karena kan kita yang menyediakan alatnya dan sesuai tentunya, sesuai dengan apa yang mereka inginkan. Tentu disitu kita bisa menganggap sebagai kredibilitas juga karena kita tidak bersentuhan langsung dengan penyedia data. Karena kan itu dilakukan oleh tim redaksi. Tapi kita di sisi teknis kita hanya bisa

semampu kita melakukan apa yang mereka inginkan, apa yang ingin mereka butuhkan dan itu kita deliver seperti itu.

Peneliti : Biasanya itu apa Mas?.

Mas Habil ; Biasanya kayak semacam fitur, fitur auto summary dan auto tagging seperti itu. Bahkan baru-baru ini kita lagi eksperimen untuk membuat.... Bukan membuat ya, melibatkan. Melibatkan AI untuk membuat artikel secara otomatis. Jadi nantinya kita terbantu dengan kuantiti artikel. Anggaplah konten ini per hari 10. Kita libatkan AI untuk menambah 3 konten itu bisa.

Peneliti ; Heem....

Mas Habil : Dan sekarang masih tahap eksperimental.

Peneliti : Oh....Berarti itu tuh AI nya buat artikel berarti langsung auto release? Atau masih di edit dulu.

Mas Habil : Sementara kita masih masuk proses *drafting* dan masih ada operatornya. Karena kan kita tidak tahu implementasi awal yang masih eksperimen ini sudah lulus klarifikasi dengan standar suara apa belum. Jika nanti pun ke depannya memang sudah sesuai, tidak menutup kemungkinan langsung auto release.

Peneliti : Terus kalau misalnya tadi kan Mas bilang ada fitur auto tagging terus apa lagi Mas tadi?.

Mas Habil : Auto tagging, auto summary.

Peneliti : Kalau auto tagging itu maksudnya kayak auto buat nge-tag itunya kan?

Mas Habil ; Hashtag.

Peneliti ; Hashtag oalah...

Mas Habil : Sesuai dengan isi konten.

Peneliti : Kalau misalnya dari Mas sendiri nih... Mengapa menjaga kredibilitas itu penting dalam pekerjaan Mas Habil?.

Mas Habil : Oh pertanyaannya menarik juga ya Ha ha ha... Pentingnya kredibilitas ya tentu kredibilitas bisa saya samakan dengan kualitas pada

akhirnya karena kredibilitas itu punya satu power mungkin begitu, yang mana bisa melibatkan end user. Pernah denger istilah end user mungkin?.

Peneliti : Apa itu? Ha ha ha...

Mas Habil : End user itu pihak kedua. Misalnya kita pihak pertama menyediakan. End user adalah pihak yang melihat begitu.

Peneliti : Oh...

Mas Habil : Itu end user, atau pihak yang menggunakan.

Peneliti : Pihak yang menggunakan.

Mas Habil : End user. Kita di teknis tim IT lebih paham dengan istilah tersebut. Karena memang di divisi IT sebutannya end user.

Peneliti : Itu tadi pihak yang menggunakan. End user tulisannya gimana?

Mas Habil : N, akhirnya e n d. Minus user.

Peneliti : Oh H? Eh?. N d?

Mas Habil : Minus user. Dipake strip begitu.

Peneliti : Oh end selesai?.

Mas Habil : Ya end selesai.

Peneliti : Oalah aku mikirnya hand atau gimana. Oh ternyata end.

Mas Habil : End selesai.

Peneliti : End user.

Mas Habil : Kredibilitas dalam teknis itu cukup luas cakupannya.

Peneliti : Berarti maksudnya itu kayak tim IT itu tim pertama?. Terus abis itu berhubungan sama si end-user.

Mas Habil : Ya si end user dalam konteknya disini adalah redaksi.

Peneliti : Oh...

Mas Habil : Salah satu contohnya seperti ini. Misal kita *serve*, kita *deliver* gitu ya. Kita *serve*, aplikasinya lambat misalnya. Ketika mereka *complain* ini kok lambat gitu kan. Kita cek standar aplikasi itu apakah sudah sesuai. Misalkan itu belum sesuai standar aplikasinya misal harus 1 detik. Sedangkan yang sekarang itu ada 5 detik missal. Nah untuk bisa 1 detik ini adalah standar kredibel yang diperlukan oleh teman-teman redaksi misalnya

seperti itu. Kalau memang kita bisa *serve* dan memenuhi target itu ya tentu kualitasnya baik dan kredibilitas tim IT kita tentunya diakui seperti itu.

Peneliti : Oh...

Mas Habil : Karena dia bersifatnya teknis. Berbeda mungkin halnya dengan data kredibel kayak artikel, berita gitu. Itu mungkin lebih tepat ditanyakan ke teman-teman redaksi.

Peneliti : Jadi kalau dari IT ya itu ya?.

Mas Habil : Ya dari segi teknisnya sih.

Peneliti : Tapi kalau menurut Mas sendiri nih. Asumsi perilaku yang dianggap baik di Suara seperti apa?.

Mas Habil : Di Suara secara menyeluruh atau per divisi?.

Peneliti : Boleh dua-duanya.

Mas Habil : Kalau untuk per divisi kita disini *delivery*, *delivery time*. Itu adalah poin penting karena kan dunia IT itu cukup cepat berkembang. Kita nggak tahu kapan harus berhenti dan harus terus jalan. Nah kalau untuk tim suara saya kira sih Apa yah komunikasi sudah jelas tentunya. Tapi di satu sisi ada hal lain sebagai *support system*. Mungkin lingkungan, *environment* gitu saya kira.

Peneliti : Berarti *delivery time* itu maksudnya kayak apa namanya tetap jaga *online* atau gimana Mas?.

Mas Habil : *Delivery time* lebih kepada penyelesaian tugas.

Peneliti : Oh.... Tapi kalau menurut Mas sendiri nih. Perilaku tersebut tuh penting dan tepat nggak dalam perkembangan budaya organisasi?.

Mas Habil : Ya kalau untuk disini di Suara itu iya.

Peneliti : Tapi kalau menurut Mas sendiri kenapa penting?.

Mas Habil : Kenapa penting?.

Peneliti : Asumsi tersebut asumsi perilaku yang tadi kan Mas udah nyebutin nih.

Mas Habil : *Deliverty time* tadi?.

Peneliti : Hoo, asumsi perilaku yang dianggap baik.

Mas Habil : Karena dengan *delivery time* yang sesuai itu target bisa dilakukan dengan cepat, bisa dilaksanakan sesegera mungkin. Dan hasil dari targetnya memang belum diketahui tapi eksekusinya sudah berjalan lebih cepat dan sesuai waktunya.

Peneliti : Tapi kalau dari tim IT sendiri kan.... Bedanya ini kan Mas kalau tim redaksi atau tim konten kan biasanya mereka ada suplai artikel misalnya 10 artikel.

Mas Habil : Iya heem.

Peneliti : Itu kalau dari tim IT kerjanya apa Mas?.

Mas Habil : Salah satunya mungkin kita ambil contoh yang kebelakang ya, yang *bug fixing* tadi. Itu *bug fixing* misalnya ada kendala kayak *website error* atau *loading* nya lama. Nah itu harus sesegera mungkin diberesin. Anggaplah kita kasih *due time* nya itu di hari ini 1 jam ke depan itu harus selesai. Jika tidak selesai maka rekodnya merah yang di kanban board tadi. Seperti itu.

Peneliti : Oh....

Mas Habil : Makanya itu target kita *delivery time* itu adalah yang paling utama.

Peneliti : Oke-oke. Berarti lebih ini ya jadi harus bisa kayak komunikasi juga sama tim redaksi.

Mas Habil : Iya.

Peneliti : Tapi kalau dari Mas sendiri nih kan tadi udah bahas tentang antar divisi kan. Menurut Mas sendiri hal apa yang diyakini sebagai dasar hubungan ideal antara mereka?. Mungkin kayak sifatnya harus terbuka kah atau harus jaga satu sama lain atau gimana?.

Mas Habil : Kalau sifat terbuka ya tentu kita sudah laksanakan itu disini antar divisi. Bahkan kita saling terbuka keluhannya apa, yang dibutuhkan seperti apa. Lalu harapan dari yang sudah ada itu apa saja. Nah itu selalu kita komunikasikan yang ada di *weekly meeting* itu tadi.

Peneliti : Oh iya-iya.

Mas Habil : Seperti itu. Sejauh ini sih tidak ada hal-hal yang diluar area tersebut sih.

Peneliti : Tapi kalau menurut Mas nih kenapa menjaga relasi antara anggota itu penting?

Mas Habil : Antara anggota divisi?.

Peneliti : Heem.

Mas Habil : Oh iya itu saya kira sih terkait dengan ini ya pelaksanaan kerjanya saja. Karena dengan adanya hal tersebut pelaksanaan kerja atau eksekusinya itu bisa berjalan sesuai pada apa yang harus dikerjakan dan tidak ada sesuatu hal yang harus ditutup-tutupi. Karena divisi IT memang cenderung teknis dan tidak terlalu banyak eksekusi *by design*. Dia hanya eksekusi berdasarkan apa yang harus dikerjakan. Teknisnya teknis banget lah seperti itu.

Peneliti : Berarti kalau misalnya di grup nih Mas, itu tuh tetap ada obrolan ngga sih?. Atau sekedar bercanda gitu atau cuma kayak yaudah on straight bahas pekerjaan ?.

Mas Habil : Kalau bercanda sangat minim tapi ada sesekali.

Peneliti : Oh...

Mas Habil : Untuk bercandaan di grup misalnya, di grup kerja. Itu bisa bahkan satu bulan penuh itu kita tidak punya candaan sama sekali. Ya karena memang divisi IT sangat teknis dan sangat krusial. Terlebih kan di insdustri digital seperti media *online* ini. Kita hanya bicarakan terkait dengan *serving* aplikasi, *delivery* *timenya* seperti apa. Keluh kesah dari teman-teman redaksi yang menggunakan platformnya seperti itu. Jadi untuk bercanda mungkin jarang. Lebih banyak ke laporan sih.

Peneliti : Oh laporan hmm.... Tapi kalau misalnya sama tim IT sendiri ada ngga Mas? Kayak mungkin jalan-jalan gitu? Kopi atau mungkin yang lain.

Mas Habil : Oh iya, kalau itu ya. Itu diluar jam kantor biasanya.

Peneliti : Oh....

Mas Habil : *Coffee after work* istilahnya Ha ha ha....

Peneliti : Kemana ke ini Sedaya?.

Mas Habil : Ngga sih. Udah sering ganti ganti gitu sih *coffeshop*.

Peneliti : Berarti lebih hm.... Ininya ke *coffeshop* ya?.

Mas Habil : Iya.

Peneliti : Terus kalau masalah pengelolaan waktu nih Mas. Kalau Mas sendiri standar waktu bekerja yang diyakini disini apa?.

Mas Habil : Kalau standar waktu kerja untuk di kantor Suara, terlebih di Jogja ya kita pakai jam normal, jam 9 hingga jam 6 sore. Kemudian untuk kerjanya itu bukan berarti 8 jam full kerja. Jadi kita bukan berarti 8 jam full itu kita di depan komputer di depan laptop. Kita lebih mengutamakan kerja senyaman mungkin. Tidak ada paksaan yang harus dikerjakan setelah kerjaan A harus ke B, harus ke C hingga seterusnya. Ngga ada seperti itu. Di sini sih kita bebaskan teman-teman untuk bekerja senyaman mungkin. Selama *delivery time* nya terpenuhi. Karena kan ada kerjaan yang kayak ini di minggu depan harus rilis ya.

Peneliti : Heem heem.

Mas Habil : Itu boleh saja misalnya sekarang hari Rabu. Di hari Senin kerjaan itu harus selesai. Dia boleh menyelesaikan di hari Jumat. Bahkan di hari Rabu ini pun boleh. Bahkan di Senin kemarin pun juga boleh. Sehingga misalnya dia pilih selesaikan di hari Rabu. Hari Kamis dan Jumat dia ga ada kerjaan itu boleh.

Peneliti : Oh iya?. Kalau tim IT boleh.

Mas habil : Boleh. Karena ya memang kita tidak bebaskan kerjaan itu selalu ada. Tapi dia lebih kepada kayak *monitoring* apakah akan ada *issue*. Terus dia melihat kerjaan-kerjaannya yang sebelumnya. Ada ngga kira-kira yang terlewat seperti itu.

Peneliti : Jadi kalau ngerjain aku misalnya, itu misalnya deadline nya Sabtu. Terus aku kayak ngerjainnya Rabu udah selesai yaudah gitu.

Mas Habil : Yaudah.

Peneliti : Jadi kosong?.

Mas Habil : Karena memang di kanban board tadi itu sudah disematkan semua. Ini deadline nya tanggal sekian. Selama dia tidak melewati tanggal tersebut ya ngga masalah baginya.

Peneliti : Tapi kalau misalnya dari Mas Habil sendiri. Kenapa ketepatan waktu itu diperlukan dalam budaya kerja di sini?.

Mas Habil : Itu biar bisa lebih apa yah hmmm.... Mandiri sih. Mandiri dan professional.

Peneliti : Tapi kalau dari teman-teman ada kesulitan ngga sih Mas?. Kayak misalnya mereka butuh bantuan Mas gitu. Terbuka ngga?.

Mas Habil : Iya. Saya juga sampaikan ke teman-teman bahkan bukan hanya di divisi IT. Saya sampaikan jika ada sesuatu hal yang ingin ditanyakan atau dikeluhkan itu bisa langsung komunikasikan baik ke saya pribadi ataupun ke teman-teman yang lain.

Peneliti : Oke-oke. Tapi kalau misalnya fleksibilitas waktu Mas saat bekerja seperti apa?. Mungkin main pingpong atau ngapain gitu?.

Mas Habil : Kalau fleksibilitas ya saya kira juga sama tadi. Tidak ada keharusan kerja terus begitu kan. Fleksibel tentu iya dan bahkan bisa dimulai jamnya itu berbeda. Anggap kita masuk tadi jam 9. Masuk jam 9 kemudian kita kerjanya nanti di jam 11. Itu juga boleh. Karena memang dia tidak ada kewajiban harus kerja datang ke kantor duduk langsung kerja itu tidak seperti itu. Khusus teman-teman IT ya.

Peneliti : Tapi Mas biasanya kalau ada waktu luang ngapain?.

Mas Habil : Kalau ada waktu luang kadang yang lebih ke ngobrol. Ngobrol ke teman-teman.

Peneliti : Atau nonton youtube?.

Mas Habil : Nonton youtube tidak selalu sih. Cuma lebih kayak ngobrol ke teman-teman. Pindah ke divisi lain. Pindah kursi duduk. Seperti itu untuk ngobrol sesuatu hal yang mungkin masih terkait seputar kerjaan bahkan hal di luar kerjaan.

Peneliti : Kalau kayak main game gitu?. Main game ga mas?.

Mas Habil : Main gam tidak terlalu sih. Tapi kadang-kadang ya.

Peneliti : Kalau ping pong gitu Mas ikutan pernah?

Mas Habil : Pernah tapi tidak selalu untuk jam kerja ya.

Peneliti : Tapi kalau misalnya Mas sendiri nih. Kenapa dalam kontribusi kerja tim IT lah. Kenapa penting bagi Mas Habil sebagai karyawan itu untuk menjalankan nilai dasar perusahaan?.

Mas Habil : Itu tentu dengan adanya kebijakan dan diterimanya dia bekerja di perusahaan ini. Tentu sudah disampaikan rules dan hal-hal apa saja yang perlu dia laksanakan begitu ya. Jadi saya kira itu kembali ke pribadi masing-masing juga sih. Seperti apa dia bisa menggambarkan dan melaksanakan apa yang telah disampaikan. Saya rasa masing-masing juga sudah professional dalam menjalani itu.

Peneliti : Oke... Kalau misalnya dari Mas sendiri nih bagaimana kontribusi dalam menjaga nilai-nilai tersebut untuk mendorong budaya organisasi?.

Mas Habil : Kalau untuk menjaga kita selalu mengingatkan tujuan awalnya apa kemudian jika pun ada yang dirasa sudah tidak relevan kita mungkin akan buka diskusi bukan hanya divisi IT saja. Bahkan kita sempat melibatkan Pak Rendy juga sebagai kepala cabang di Jogja untuk hal-hal terkait yang kita rasa sudah perlu dibicarakan. Jadi memang perkembangan jaman juga tidak selalu harus kita paksakan begitu untuk mengikuti apa sih yang kita sudah tentukan di awal. Tapi terkadang kita harus menyesuaikan apa yang sudah kita ingin desain di awal tapi pada akhirnya tidak bisa kita laksanakan. Karena ya itu perkembangannya tadi.

Peneliti : Itu biasanya terkait apa Mas?. Kayak ngobrol juga bareng Pak Rendy?.

Mas Habil : Terkait mungkin target dan update-update terkait di lingkungan bahkan di sosial media juga. Planning ke depan juga seperti apa, kadang kita sudah *mapping* terlebih dahulu tidak tahu seperti apa nantinya. Kita sudah bikin perencanaan untuk tahun depan kita sudah siapin A,B,C seperti itu.

Peneliti : Tapi kalau misalnya dari tim IT sendiri itu berarti ngurus kayak Instagram gitu-gitu Mas? Atau cuma website saja?.

Mas Habil : Website saja secara teknis kalau untuk sosial media itu sudah ada divisi khususnya dari divisi sosial media.

Peneliti : Berarti Cuma timnya Mba Nana ya?

Mas Habil : Iya.

Peneliti : Mba Nana kan sosmed.

Mas Habil : Bener.

Peneliti : Berarti cuma ngurus *website* aja?.

Mas Habil : Ya. *Website* kemudian *server*. Dua hal itu sih.

Peneliti : Berarti kalau sosmed lebih ke ini ya?.

Mas Habil : Ya divisi sendiri. Mereka punya divisi. Divisi sosial media.

Peneliti : Mungkin itu saja Mas yang bisa didiskusikan. Nanti kalau aku ada nanya-nanya mungkin next aku tanyain lagi.

Mas Habil : Boleh-boleh.

Peneliti : Oke terimakasih ya Mas.

Mas Habil : Ya sama-sama. Balik lagi berarti?.

Peneliti : Ha ha ha.....

A. Jadwal Wawancara

Tempat : Ruangan Rapat Suara.com

Hari, Tanggal : Rabu, 27 Agustus 2025

Waktu Mulai dan Selesai : 13.08-14.04

B. Informasi Umum

Nama Responden : Yulita Futti Hapsari

Jabatan : Koordinator Multimedia

Lama Bekerja di Organisasi : 7 tahun (Tanpa perpindahan kantor pusat)

Peneliti : Halo Mba Fatty.

Mba Fatty : Halo pagi.

Peneliti : Pagi, pagi. Ini kan aku mau wawancara nih terkait budaya organisasi di Suara.com. Mungkin Mba Fatty boleh... Apa namanya menyebutkan jabatan sama lama bekerjanya.

Mba Fatty : Ya, nama saya Yulita Fatty Hapsari. Jabatannya sebagai koordinator multimedia di biro Yogyakarta. Lama bekerja dari 2018.

Peneliti : Oh, 2018.

Mba Fatty : Berarti 7 tahun.

Peneliti : 7 tahun ya. Bentar, yang 2018 itu Pak Rendy atau Mas Dany?.

Mba Fatty : Pak Rendy juga, Mas Dany juga. Kayaknya semuanya deh. Habis juga.

Peneliti : Oh iya? Mas Habis juga.

Mba Fatty : Iya. Terus.... Siapa lagi ya, mas Dany kayaknya juga. Semuanya, itu yang kamu wawancara.

Peneliti : Oh iya?

Mba Fatty : Bangkutan-bangkutan semua Ha ha ha...

Peneliti : Tapi kalau itu Mba Nana baru ga sih?.

Mba Fatty : Iya, Nana baru. Oh sosmed juga ya kemarin?.

Peneliti : Iya. Kan diganti jadinya, gara-gara resign terus ganti Mba Nana.

Mba Fatty : Iya, Nana baru.

Peneliti : Terus aku ada pertanyaan nih terkait sama logo itu menurut Mba sendiri logo Suara.com kan kelihatan nih. Dia pakai diksi kata bukan kebanyakan pakai kayak grafis mungkin yang lebih apa ya? Bedanya kalau Suara.com kan kelihatan katanya. Nah menurut Mba sendiri makna logo perusahaan menurut Mba Fatty apa?.

Mba Fatty : Makna logo perusahaan itu mencerminkan juga identitas perusahaan ya, gitu. Jadi aku lebih suka logonya itu kebaca sih karena kalau misal cuma grafis ataupun logo S gitu tuh kayak orang-orang belum tentu

langsung tahu gitu. Misal kita kan belum terlalu familiar ya. Maksudnya belum terlalu terkenal kayak misal pepsi itu biru sama merah, orang udah tahu. Nike logo centang aja, mereka udah tahu kalau itu Nike. Kalau Suara.com karena media dan media itu banyak banget. Menurutku lebih enak di *spelling* dan itu akan terngiang ke audiens Suara.com. Oh ada ya Suara.com? karena belum banyak yang tahu kan apalagi media besar ataupun media amatir sekarang sangat banyak gitu.

Peneliti : Iya sih, kayak misalnya Kompas ada namanya, Liputan 6. Jarang sih aku temu yang kayak mungkin cuman logo. Misalnya logo hewan atau gimana gitu.

Mba Futty : Kalau itu lebih ke brand FnB ataupun ke baju merek gitu kali ya.

Peneliti : Terus kalau misalnya menurut Mbak Futty sendiri kenapa tuh bisa membentuk identitas organisasi?.

Mba Futty : Kemaren tuh kita pernah berganti logo. Pak Rendy bilang ngga? Logo suara tuh sempat berganti. Dulunya itu kaku banget dan hanya merah...

Peneliti : Oh merah?.

Mba Futty : Merah putih.

Peneliti : Kalau sekarang tuh kan ada campurannya.

Mba Futty : Ada ungunya gitu. Sek bentar ini ada logonya di Google.

Peneliti : Tapi dulu sama-sama ada kata suara.com nya juga mba?

Mba Futty : Ada, ada nih. Ini logo yang lama,

Peneliti : Oh yang lama tuh gitu.

Mba Futty : Hooh, ini logo yang baru.

Peneliti : Yang baru kan ada gradasinya.

Mba Futty : Nah ini tuh berganti tahun 2021 kalau ga salah ya. 2021 tuh ganti logo gitu karena kita ngerasa ini tuh terlalu kaku gitu dan kayak ga mencerminkan media. Terus ganti dan yang ini sebenarnya dari divisi grafis ya. Eh divisi desain dari beberapa referensi gitu yang dipilih CEO dan para

atasan-atasan. Dah logo ini yang lebih... lebih apa ya, ga kaku lah gitu. Kita menilainya ini terlalu kaku.

Peneliti : Oh...

Mba Fatty : Kita sempet berganti logo. Apakah Pak Rendy tidak bercerita?.

Peneliti : Pak Rendy Cuma cerita masalah warna sih.

Mba Fatty : Heem.

Peneliti : Warnanya bilang kalau sekarang tuh diganti, ada tambahan katanya gitu. Cuma kalau bentuknya, aku malah belum tau kalau dulu bentuknya kayak gitu.

Mba Fatty : Merah doang.

Peneliti : Tapi itu berarti dari awal yang logo... yang merah doang itu berarti dari tahun 2018 dari...

Mba Fatty : Dari awal berdiri... dari 2000 sek. Awal berdiri tuh 2014 atau 2016 ya... Gak tau lah lupa lagi Man.

Peneliti : Ha ha ha...

Mba Fatty : Bentar ya.

Peneliti : 2016 ga sih mba?

Mba Fatty : Bentar ya kita cek dulu. Kita liat di Arkadia aja. 2014 Man.

Peneliti : Oh iya 2014. Kalau Mba sendiri terkait logo ada pergantian ni, tapi menurut Mba Fatty sendiri ada arti sendiri ga sama logonya itu?.

Mba Fatty : Ga tau lagi Man. Ha ha ha ha.....

Peneliti : Ha ha ha...

Mba fatty : Tentang media kali ya. Artinya apa ya man ya. Ga tau lagi.

Peneliti : Ga ada?

Mba Fatty : Ga ada ga ada.

Peneliti : Terus kalau Mba Fatty nih. Apa namanya... Kalau misalnya logo tuh paling terlihat di aktivitas ya misalnya di depan layer. Nah itu selain disitu Dimana lagi biasanya Mba?.

Mba Fatty : Di depan layar, di sosial media bisa, di brand-brand. Misalnya kita kan sering banget ngasih apa namanya... Jadi kolaborasi

event gitu kan di banner. Misalnya kita kemarin Prambanan Jazz jadi media partner kayak gitu. Kita sering kerja sama dengan hotel. Hotel ada acara apa terus kita jadi media partnernya kayak gitu. Terus apalagi ya... Di sosial media tuh termasuk Youtube juga kayak gitu kan. Di acara kampus kita juga beberapa kali juga kita beberapa kali, aku misalnya jadi pembicara di Amikom tau di UAJY gitu. Nanti kan bisa aja kayak Yulita Futtty Hapsari dari apa namanya... Tim video Suara.com. Nah itu nanti di bawah bannernya kampus itu biasanya in kolaborasi Suara.com.

Peneliti : Heem.

Mba Futtty : Di apa ya di merchandise mungkin bisa.

Peneliti : Oke. Berarti kalau Mba futtty sendiri ngehandle nya itu cuma yang Suara.com aja atau juga megang yang Suara Jogja atau yang lainnya.

Mba Futtty : Suara.com aja.

Peneliti : Oh Suara.com aja.

Mba Futtty : Nah nanti kalau Suara Jogja itu kan dia punya sosmed sendiri ya. Misal kita diperbantukan itu bisa.

Peneliti : Oh. Soalnya kalau kemarin Mba Nana cerita. Dia kan nge *handle* Suara Jogja kan katanya. Terus nge *handle* apalagi ya kemarin tuh. Suara.com iya. Terus kadang Dewiku. Katanya gitu. Terus kalau Mas Dany aku baru tau dia pernah... Dulu tuh ada....

Mba Futtty : Guideku ya?.

Peneliti : Iya, Guideku. Tapi emang kalau sekarang itu udah ga ada ya Mba itu?.

Mba Futtty : Masih ada cuman kayak lebih ke ga terlalu aktif. Jadi situs-situs yang dipajang di depan itu tuh sebenarnya masih cuma kayak lagi vakum. Karena kita fokusnya buat naikin *traffic* Suara.

Peneliti : Hemmm begitu.

Mba Futtty : Setahuku ya untuk naikin *traffic* Suara. Orang-orang yang tadinya mengelola ini ditarik ke Suara semua.

Peneliti : Oh. Soalnya bagiannya kan banyak banget. Mata-Mata terus apa namanya ada Guideku, Dewiku.

Mba Fatty : Heem.

Peneliti : Oalah itu buat naikin *traffic*.

Mba Fatty : Iya betul. Dulu kan emang Jogja itu fokusnya ke kanal-kanal yang ini nih. Kanal-kanal yang fokus.... Mata-mata tuh entertain. Guideku itu apa namanya... apa ya... Jalan-jalan gitu lah. Traveling. Nah kalo HiMedic itu kesehatan, MobiMoto itu automotif sama HiTekno itu teknologi gadget eumm... Smartphone gitu.

Peneliti : Tapi sekarang cuma jadi satu *website* gitu ga sih Mba. Jadi yaudah Suara.com aja.

Mba Fatty : Heem heem. Jadi orang-orang yang biasanya nulis ke situ buat pegang situsnya itu dialihkan ke Suara.com sekarang.

Peneliti : Oke-oke. Tapi Mba sebelumnya emang cuma megang Suara.com atau dulu peralihan juga?.

Mba Fatty : Ngga, aku dari awal Suara.com. Youtube Suara.com.

Peneliti : Youtube terus Instagram juga ya?>

Mba Fatty : Heem, Instagram Suara.com.

Peneliti : Terus menurut Mba Fatty sendiri nih kan kalau bentuk bangunna di sini kan. Keliatannya... Apa ya ngga ada sekat nih. Terus dibuatnya lebih Santai. Menurut Mba Fatty sendiri yang terlihat bangunan fisik di perusahaan apa?.

Mba Fatty : Kayak café ya. Katanya ini bekas kafe ya kan. Saya sangat menjelaskannya secara terbuka Ha ha ha.

Peneliti : Ha ha ha ha.

Mba Fatty : Cuman kita jadi kayak ga sepaneng sih Man.

Peneliti : Oh....

Mba Fatty : Sebenarnya lebih ke.. Jadi kan sebuah apa.. Tempat atau lingkungan itu mempengaruhi kinerja kita juga ya. Kayak missal kita kerja di bangunan yang ngga ada hijau-hijaunya. Terus panas. Terus apa kanan kiri juga ngga ada pemandangan kayak gitu kan. Ataupun hanya tembok-

tembok/ bilik-bilik itu kan bikin stress juga ya. Nah disini nih aku enak nya ini bekas kafe terus kayak hmmm.. Apa namanya vibes juga WFH di kafe gitu WFC gitu.

Peneliti : Oh iya-iya. Iya sih.

Mba Futty : Kalau bilik-bilik gitu tuh kayak bosan juga sih sebenarnya. Walaupun plusnya adalah mereka punya tempat untuk menyimpan barang-barangnya yang lucu gitu kan kayak sticky notes gitu. Kayak di Jakarta tuh. Kantor Jakarta gitu. Dikubik-kubik gitu.

Peneliti : Dibuat itu ya. Dibuat sekat.

Mba Futty : Heem.

Peneliti : Tapi kalau kayak gitu emang ini sih Mba kayak apa... Jadi ngeliatnya cuma fokus di satu sisi.

Mba Futty : Heem.

Peneliti : Terus kalau mau ngobrol sama temennya kayak susah gitu.

Mba Futty : Heem, bener-bener. Dan ngobrol pun harus keluar dari bilik itu. Begini gitu.

Peneliti : Ha ha ha ha...

Mba Futty : Kalau sampingan-sampingan, depan-depan itu kan kayak eh eh eh. Kayak ngobrol gitu jadi satu meja itu tuh terkoneksi. Biasanya yang sebelah ngobrol, depan ngobrol. Di depannya kedengeran deh. Kayak tukar informasinya langsung Ha ha ha...

Peneliti : Ha ha ha... Terus abis itu menurut Mba Futty sendiri kan tadi udah nih. Kalau misalnya bentuk bangunan kan kayak kafe, ngga nimbulin spaneng juga. Nah itu kan mempengaruhi kinerja. Menurut Mba bagaimana bangunan ini tuh diatur juga untuk mendukung kenyamanan kerjanya?.

Mba Futty : Kalau dulu itu pas kita... Kan kita sempat pindah kantor.

Peneliti : Ohhh...

Mba Futty : Dari Baciro tuh... Kamu tau Mandala Krida?.

Peneliti : Heem.

Mba Fatty : Nah deket situ. Kita dulu 2018 sampai.. Heem 2018 awal jadi disana tuh cuman 2 tahun. Terus kita tuh pindah ke sini 2019 apa 2020 ya. Jadi disana tuh kayak bangunan ruko gitu. Ruko 3 lantai. Terus jadi kita ga ada apa namanya. Disini kan banyak kaca ya, kaca terbuka gitu. Ga bisa lihat kanan kiri gitu. Jadi kalau mau keluar tuh. Eh mau lihat luar ya harus keluar lewat pintu utama yang ruko itu. Nah terus jadi bener-bener kayak terkurung gitu. Terus kita pindah itu 2000... Aku takut salah sih. Antara 2019 atau 2020 itu kita pindah kesini karena kita karyawannya makin banyak. Nah di ruko itu walaupun 3 lantai kan kurang... Kurang space nya gitu. Terus kita sama admin, dulu Mba Ivat. Tau kan Mba Ivat?.

Peneliti : Mba Ivat yang mana?.

Mba Fatty : Admin, dulu bukan Lily. Dulu ngumpulannya di Mba Ivat hmm... itu.

Peneliti : Mba Sasa?.

Mba Fatty : Sebelumnya.

Peneliti : Sebelumnya aku ga itu berarti.

Mba Fatty : Oh belum ini ya.

Peneliti : Hoo, jamannya Mba Sasa.

Mba Fatty : Nah sama Mba Ivat itu diatur gini dan diperbolehkan untuk memilih tempat duduk.

Peneliti : Oh...

Mba Fatty : Gitu jadi ga ada. Ini meja ku, ga ada. Jadi disini tuh mobile. Misal aku multimedia tuh ga jadi satu. Bisa Tika di atas, aku di bawah. Adi di belakang rokok an kayak gitu. Mas Praba disitu. Bisa fleksibel senyamannya gitu.

Peneliti : Iya sih kalo disana penuh dengan rokok an

Mba Fatty : Hoo, karena ada juga orang yang ga bisa mikir ketika ga ngerokok gitu kan. Ada juga orang yang ga bisa kena AC. Ada namanya Pak Mojo. Pak Galih Mojo itu, dia ga bisa kena AC. Jadi kalo rapat, dia pake jaket. Kalo rapat disini pake jaket. Makanya kenyamanan orang kan beda-beda ya. Jadi yaudah terserah gitu.

Peneliti : Iya sih. Susah juga.

Mba Futty : Iya. Kasian bahkan dia itu, kita sampe beli kipas angin karena dia.

Peneliti : Oh iya?.

Mba Futty : Iya karena disana kan panas banget. Terus dia ga bisa AC. Tapi dia tuh gerah. Bingung.

Peneliti : Harus beli kipas angin ya. Kalo apa namanya. Mas Praba tuh dibelakang yang deket pantry itu maksudnya.

Mba Futty : Heem. Di deket ruang Pak Rendy.

Peneliti : Oh.... Itu tuh yang disana tuh aku mikirnya tuh kayak ini mba, kayak orang-orang introvert yang milih tempat disitu.

Mba Futty : Bisa jadi. Tapi kadang eh iya sih.

Peneliti : Ha ha ha....

Mba Futty : Kebanyakan emang banyak orang introvert disitu. Iya Mas Rivan, Mas Torai, Mas Rizal iya juga sih.

Peneliti : Introvert semua.

Mba Futty : Cuman Praba tuh ga introvert.

Peneliti : Makanya kataku kok Mas Praba disitu ya.

Mba Futty : Iya. Cuma suka-suka dia aja. Kadang kan dia soalnya rokok annya disitu.

Peneliti : Di bawah pohon.

Mba Futty : Karena deket kan tapi dia masih pengen AC an gitu. Jadi ya rokok an kan ga jauh. Kalo kesana kan jauh banget kan. Ya rokokannya disitu nanti kerja lagi.

Peneliti : Ha ha ha.... Katanya Pak Rendy gini, itu kalo disitu Man. Kebanyakan orang pada suka makan katanya gitu.

Mba Futty : Ahahaha... Bisa juga.

Peneliti : Aku baru tau. Kupikir orang introvert soalnya aku kayak jarang liat mas nya kayak bincang-bincang disini.

Mba Futty : Hoo, tapi mereka emang kayak yaudah disitu aja terus sampe kalo ga absen. Aku juga ga pernah tau mereka berangkat apa ngga.

Peneliti : Oh...

Mba Fatty : Taunya ya pas absen.

Peneliti : Ada orang Ha ha ha... Ini aku lanjut lagi nih kan kalo disini gaya busananya keliatan kan Mba. Apa namanya. Keliatan santai lah. Ciri khasnya apalagi Mba. Selain kayak mungkin pakaiannya santai gitu.

Mba Fatty : Apa ya... Dari busana nih?.

Peneliti : Iya dari busana.

Mba Fatty : Cuman kita santainya tetep sopan ya. Misalnya dulu tuh ada yang pake kutungan segini tuh.

Peneliti : Oh...

Mba Fatty : Tuh tetep ga boleh. Terus ada yang... Anak-anak gen z kan sering banget. Kayak ngeliatin sedikit perutnya ya.

Peneliti : Pake crop top.

Mba Fatty : Pake crop top itu tetep ga boleh juga. Kita santai cuman ga yang terus bebas banget gitu. Pake Sepatu tetep pake sepatu. Cuman kalo mau pake sendal tuh di kantor, pas di kantor boleh dan kalo missal ada acara apa namanya. Klien atau apa gitu ya tetep rapi sih. Kita tuh sebenarnya hari Kamis itu pake seragam.

Peneliti : Oh iya?.

Mba Fatty : Heem. Seragam Suara.com tau ga kalo kamu ngeh?.

Peneliti : Tau, heem.

Mba Fatty : Tapi ya... Yang namanya peraturan kan untuk dilanggar ya. Tapi masih ada yang pake, kadang ga dipake tuh karena udah size nya udah ganti gitu loh. Udah kebesaran. Udah kebesaran eh kekecilan. Terus kita juga ada jaket. Jaket identitas. Yang warna hitam itu. Yang belakangnya Suara.com gede itu.

Peneliti : Itu berarti wajib Mba, Kamis itu? Apa berarti emang udah ga pernah make itu lagi.

Mba Fatty : Dulu wajib ya. Terus sekarang karena banyak yang ga pake dan ga ditegur. Jadi kayak ya udah lah.

Peneliti : Jadinya keterusan.

Mba Fatty : Iya keterusan. Tuh sama lanyard juga. Yang buat absen apa namanya. Apa sih namanya kartu absen kan itu sebagai kartu id untuk kalo liputan kayak gitu kan. Ada tulisan persnya. Itu juga ada logo Suara. Lanyard juga ada logo suaranya. Jadi untuk identitas aja. Kalo ini dari media Suara.com. Lanyard juga ganti, dulu tuh merah. Lanyardnya. Terus Suara.com nya itu putih. Sekarang biru. Terus Suara.com nya yang putih.

Peneliti : Sekarang biru terus Suara.com nya...

Mba Fatty : Putih. Itu juga baru-baru tahun ini ganti.

Peneliti : Oh tahun ini.

Mba Fatty : Dulu merah sekarang biru.

Peneliti : Tapi kalo lanyard tuh emang selalu dibawa Mba? Kayak dari setiap masuk senin sampai jumat itu.

Mba Fatty : Iya karena absennya pake itu.

Peneliti : Oh...

Mba Fatty : Pake kartu ID. Jadi kartu ID tuh aksesnya nanti langsung ke absen dan itu kan udah dikasih satu paket. Itu yang lanyard terus tempatnya. Cash ID nya terus sama ID nya.

Peneliti : Kalo ga bawa, misalnya ga bawa nih terus ga absen kan. Itu nanti bisa ga kayak absennya di double gitu. Apa gimana?.

Mba Fatty : Ga bisa. Kamu ke admin atau bisa absen online dengan catatan ga bawa ID gitu.

Peneliti : Wajib ternyata.

Mba Fatty : Wajib karena untuk gaji ya. Kalo absen ya nanti dikira ga masuk.

Peneliti : Iya lagi ga masuk lagi.

Mba Fatty : Merah itu Ha ha ha...

Peneliti : Terus abis itu kan aku ada pertanyaan nih tentang perbedaan gaya busana tadi kan udah kejawab sama Mba Fatty kan. Kalo acara klien baru sopan gitu. Berarti emang kalo ada acara tertentu bajunya pake kemeja gitu kali ya.

Mba Fatty : Heem heem. Kemeja atau ya pokoknya bebas sopan. Masih bebas cuma sopan. Beberapa kali kan kita juga ada dosen. Misal dosen mau ngajak kerja sama untuk magang kayak gitu, kesini. Terus nanti kan divisi mungkin multimedia yang membawahi magang-magang itu. Kayak desain, multimedia terus Yoursay. Kayak gitu kan rapat bareng dosen. Kan ga mungkin kayak yang sembarangan aja gitu kan.

Peneliti : Kalo Mba Fatty sendiri tau jarhon khusus ga?. Jargon khususnya disini.

Mba Fatty : Tanpa Suara beda artinya.

Peneliti : Sama berarti.

Mba Fatty : Ha ha ha... Ya iyalah masa beda sih.

Peneliti : Aku lupa lagi kemaren tuh Pak Rendy juga lupa. Dia bilang katanya.

Mba Fatty : Apanya.

Peneliti : Dia bilang katanya sebelum tanpa suara beda artinya tuh ada katanya. Ada jargon cuma dia bilang katanya lupa Man katanya gitu.

Mba Fatty : Aku belum ini kali ya.

Peneliti : Ga tau. Akal-akalan Pak Rendy apa gimana. Sebelumnya ada man katanya gitu. Sebelum tanpa suara beda artinya tuh ada katanya gitu. Tapi tuh karena itu spontan dan ga nyambung akhirnya diganti katanya.

Mba Fatty : Oh....

Peneliti : Terus aku kayak. Nanya yang lain juga kayaknya ga tau.

Mba Fatty : Ha ha ha... Karena paling lama tuh memang Pak Rendy disini. Paling lama dan paling tua ya.

Peneliti : Dia aja lupa gimana Ha ha ha.... Terus kalau di tim multimedia sendiri ada gaya bahasa tertentu ga Mba kayak slang mungkin. Atau kata yang sering diucapin di mulmed..

Mba Fatty : Kita ga ada. Ga ada. Kita mengikuti trend aja. Misal kemaren apa tuh... apa ya. Kayak kita mengikuti trend sih kalo omongan ya, asbun nih asal bunyi kayak gitu kan. Terus apalagi ya. Ya gitu-gitu lah. Mengikuti trend aja.

Peneliti : Jadi ga ada bahasa khusus apa gitu. Kalau Mba Nana bilang manggil Mba Elga tuh mami gitu. Kayak mungkin ada bahasa khusus.

Mba futty : Oh kita ini sih. Kita kayak lebih ke aku ya. Aku kalo minta tolong ke anak-anak tuh, ke temen-temen. Walaupun aku lebih tua gitu, misal ke tika gitu. Ka Tik gitu. Memanggil bahasa apa ya. Kalo jawa tuh. Bahasa Mas atau Mba itu ga untuk diperuntukkan untuk yang lebih tua doang tapi untuk menghormati kayak gitu.

Peneliti : Hmmm....

Mba Futty : Misal aku juga punya tuh temen disini namanya Aren. Itu kelahiran dibawahku cuman aku kayak lebih manggilnya Mba gitu. Mba aku boleh minta tolong ga sih. Lebih ke menghargai sih.

Peneliti : Tapi emang cuma Mba Futty aja yang manggil Mba atau Mas?.

Mba Futty : Ga sih, mereka juga 'iya kak'. Misal aku minta Ka Praba padahal kita seumuran. Aku sama Ka Praba tuh seumuran kan. Cuman Ka Prab aku minta ini tapi dipindahin ke folder ini. Misalnya kayak gitu ya. Terus oke kak. Mereka juga kayak aku manggilnya apa terus mereka ini.

Peneliti : Walaupun kayak seumuran atau dibawahnya.

Mba Futty : Heem.

Peneliti : Kalo Mab Futty sendiri tau perkembangan jargon itu ga yang tadi.

Mba Futty : Ga tau Man jujur. Aku kayaknya masuk langsung itu deh.

Peneliti : Oh langsung tau ini ya. Tanpa suara beda artinya.

Mba Futty : Kayaknyaa tau Pak Rendy masuk ketika transisi ya Ha ha ha...

Peneliti : Ha ha ha... Iya pas udah ada jargon. Aku juga baru denger lagi. Selama disini kok aku ga tau ya. Selama 3 bulan tuh.

Mba Futty : Oh iya?.

Peneliti : Aku ga tau kalo disini ada jargon. Makanya pas wawancara kemarin aku baru tau. Ternyata ada jargonnya.

Mba Futty : Nana juga tau?.

- Peneliti : Tau.
- Mba Futty : Terus Mas Dany?.
- Peneliti : Mas Dany tau, dia ngejelasin. Ga tau Mas Habil tau ga dia.
- Mba Futty : Tau lah. Semua yang disini tau.
- Peneliti : Tau ha ha ha... Tapi kayak ga tau pasti itu loh Mba ini tahun berapa gitu.
- Mba Futty : Iya.
- Peneliti : Cuma Pak Rendy aja juga lupa. Kayak tahun berapa ya Man.
- Mba Futty : Hoo, iya aku masuk udah ada. Berarti sebelum itu kan.
- Peneliti : Harusnya iya sih sebelum itu. Ini kalo kayak kegiatan rutin disini nih mba. Kan kalo kegiatan rutin disini tuh biasanya banyak kayak ada ulang tahun karyawan terus abis itu misalnya ultah Suara. Selain itu ada ga?.
- Mba Futty : Selain itu setiap Jumat pasti ada makanan jumat berkah. Dan itu dari hamba allah. Tapi kita tau hamba allah nya siapa Ha ha ha... Jadi kayak pasti ada aja makanan Kamu ngerasain ga sih sempet?.
- Peneliti : Iya.
- Mba Futty : Iya kan setiap jumat kan.
- Peneliti : Setiap jumat kenyang terus Ha ha ha...
- Mba futty : Setiap jumat terus kemarin kita acara hut 17 Agustus kemudian ultah Suara. Terus akhir tahun juga kok. Akhir tahun ngerasain kan.
- Peneliti : Yang lomba-lomba itu kan.
- Mba Futty : Terus halal bi halal. Kalau setiap puasa tuh pasti ada takjil.
- Peneliti : Oh takjil.
- Mba Futty : Apalagi ya. Resign Ha ha ha..... Resign ada makanan juga gitu. Ulang tahun juga cuman ulang tahun tuh ga semua sih yang, yang mau aja. Terus ada kegiatan ping pong. Sekarang kan kita ada meja ping pong. Jadi tiap sore ketika udah kerjaan udah landai. Yang mau pingpong ya silahkan ping pong. Untuk ini stress juga melepas penat.

Peneliti : Ha ha ha...

Mba Futty : Kalau menurut Mba nih kenapa kegiatan itu tuh penting bagi karyawan sama manajemen Suara.com?.

Peneliti : Buat ini sih, kalau ke perusahaan sebenarnya lebih apa ya mempereratin sih. Mempererat satu sama lain, devisi satu sama lain. Kemudian mempereratin, kan kadang ada juga yang itu tadi introvert terus kebetulan aku tuh orang yang ga bisa kalau belum diajak ngomong duluan. Nah dengan adanya makanan mempersatu gitu. Terus kegiatan-kegiatan kayak apa namanya... Games di kantor itu kan juga. Kadang ada orang yang sama sekali ga ngobrol sama temennya ada kan. Nah itu jadi ngobrol pas satu tim games kayak gitu mempererat juga. Itu sih. Kalau aku sih mikirnya gini, kalau karyawan senang, ga stress itu pasti produktif gitu.

Peneliti : Iya bener.

Mba Futty : Tapi kalau lingkungannya udah spaneng banget, *toxic* banget itu pasti ga positif juga di lingkungan kerjanya gitu.

Peneliti : Tapi emang disini *love language* makanan sih Mba.

Mba Futty : Makanan parah. Ada oh sama ini, kalau misal ada orang liburan entah liburan pribadi entah DLK dari kantor pasti ngasih oleh-oleh. Dan dikasih meja depan. Kemaren tuh ada yang dari Jepang tapi ga ngaku siapa yang habis liburan.

Peneliti : Tapi tau orangnya?.

Mba Futty : Tapi emang orangnya ada aja, iya tau orangnya. Dari hamba Allah gitu.

Peneliti : Berarti liburan atau kayak hmm...

Mba Futty : Dinas luar kota entah liburan pribadi atau dinas luar kota gitu.

Peneliti : Kasih makanan juga.

Mba Futty : Misal ada yang dinas luar kota nih syuting di Lombok. Atau ada acara kemarin tuh pas Agung terakhir ke Taiwan apa ya.

Peneliti : Oh iya?.

Mba Futty : Iya dari Poco dari HP nih. Undangan dari Poco, dia bawah oleh-oleh buat anak-anak.

Peneliti : Kemana tadi Mba?.

Mba Futty : Taiwan. Dulu pernah aku juga ke Malaysia. Itu undangan Tiket.com. Bawa juga oleh-oleh. Temen-temen ada undangan Facebook dari dari Singapore itu ya bawa oleh-oleh. Habil ke Singapore.

Peneliti : Oh iya pernah?.

Mba Futty : Pribadi. Karena kan dia orang Batam apa Riau ya. Pokoknya Cuma nyebrang itu.

Peneliti : Oh iya cuma nyebrang itu.

Mba Futty : Hoo, terus dia bawa oleh-oleh juga ke kantor. Sekalian pulang sekalian liburan. Sering sih anak-anak bahasannya emang makanan sih Ha ha ha...

Peneliti : *Love language* emang makanan sih.

Mba Futty : Parah.

Peneliti : Itu kalau yang Mba Futty tadi undangan Tiket.com itu tahun berapa Mba?.

Mba Futty : 2022.

Peneliti : Oh 2022. Baru ya.

Mba Futty : Tiga ya tiga tahun. Belum ada bocil aku masih kemana-mana.

Peneliti : Ya aman aja.

Mba Futty : Ga bisa ke Bali, ke Lombok. Kemana syuting luar kota oke gas. Sekarang udah.

Peneliti : Tapi kan Mba sekarang udah punya anak kan, itu ada perubahan ga sih? Kalau misalnya dinas tertentu gitu.

Mba Futty : Kalau dinas luar kota tuh aku lebih milih ke deket-deket. Yang besok tuh aku September...September tuh ke Semarang. Oktober ke Boyolali itu syuting juga syuting klien. Nah harapannya aku minta yang deket-deket supaya aku bisa bawa gitu. kalau yang luar kota yaudahlah Tika aja lah.

Peneliti : Siapa namanya dulu akau lupa. Anaknya Mba Tika.
 Mba Fatty : Naila.
 Peneliti : Nah Naila. Tapi dia udah gede sih.
 Mba Fatty : Udah bisa ditinggal kalau bocilku kan masih ASI ya.
 Peneliti : Sekarang berarti udah berapa bulan Mba?.
 Mba Fatty : 10 bulan besok. Sekarang masih 9. Udah mau setahun Man.
 Peneliti : Cepet lagi. Tapi sekarang udah mulai bawel Mba?.
 Mba Fatty : Ngoceh, udah mau jalan dia rambat-rambat gitu.
 Peneliti : Udah mulai ini ya.
 Mba Fatty : Hoo, merangkak. Terus merangkak ke tempat-tempat yang bisa dijangkau naik-naik.
 Peneliti : kayak pintu gitu udah mulai ini kan mesti. Berarti perubahannya kalau syuting minta deket-deket.
 Mba Fatty : Minta yang bisa dijangkau.
 Peneliti : Berarti yang tadi Mba bilang tuh September ya.
 Mba Fatty : heem, itu klien BRI. Desa Brilian.
 Peneliti : Kemana Mba?.
 Mba Fatty : September ke Semarang.
 Peneliti : Oh ke Semarang. Bisa dibawa ya.
 Mba Fatty : Iya. Oktobernya ke Boyolali.
 Peneliti : Emang kalau yang jauh-jauh tuh ada Mba kayak misalnya di Sulawesi gitu-gitu ada?.
 Mba Fatty : Ada, BRI ini kan 15 kota ya. Jadi dibagi antara Yogyakarta, Jakarta itu ke Sumatera. Medan, Padang kayaknya Cuma dua terus ke Kalimantan. Kalimantan itu aku lupa mana aja. Terus nah yang di Jawa itu Yogyakarta. Itu kan Semarang sama Boyolali kan Jawa tengah. Terus Jawa Timur itu Tika ke Malang sama Gresik. Terus yang Indonesia Timur itu masih Makasar sama Sumbawa dan NTB.
 Peneliti : Kalau terkait pengelolaan waktu gimana Mba?
 Mba Fatty : ada jadwal masing-masing misalnya tim mulmed harus memenuhi jam pagi dan sore.

Peneliti : Oh iya Mba kenapa ketepatan waktu diperlukan dalam budaya kerja organisasi?.

Mba Futty : Ya karena media, kalau hilang momennya jadinya telat. Mulmed susahnya VO, Edit video jadi keburu-buru.

Peneliti : Kalau fleksibilitas waktu saat aktivitas gimana tuh Mba?.

Mba Futty : Izin mudah ya kayak wfh atau mau keluar sebentar.

Peneliti : Oke mba. Mengapa penting nih sebagai karyawan untuk menjalankan nilai dasar perusahaan?.

Mba Futty : Penting apalagi koor harus bisa menyinkronkan apalagi sebagai karyawan menengahkan antara anggota dengan produser.

Peneliti : Kontribusi karyawan dalam menjaga nilai yang mendorong budaya organisasi agar efektif bagaimana Mba?.

Mba Futty : Jangan berhenti untuk berpikir inovatif apalagi media online. Hmm jangan berhenti kreatif karena akan ketinggalan dan merugikan perusahaan.

A. Jadwal Wawancara

Tempat : Ruangan Rapat Suara.com

Hari, Tanggal : Jumat, 22 Agustus 2025

Waktu Mulai dan Selesai : 11.12-13.15

B. Informasi Umum

Nama Responden : Yulia Rosdiana Putri

Jabatan : Anggota Sosial Media

Lama Bekerja di Organisasi : 2022-2025

Peneliti : Pertanyaanku banyaknya terkait budaya organisasi ya, mba sendiri nama lengkapnya siapa?

Mba Nana : Yuliah Rosdiana Putri

Peneliti : Jabatan mba sebagai?

Mba Nana : Sosial Media Officer

Peneliti : Anggota ya berarti?

Mba Nana : Iya

Peneliti : Lama bekerjanya, sudah dari tahun berapa mba?

Mba Nana : 2022, 3 tahun 2 bulan

Peneliti : Kalau menurut mba sendiri, kalau dari suara kan khas banget ya, makna logo suara menurut mba sendiri bagaimana?

Mba Nana : Kalau menurut aku sih, kita menggunakan diksinya sangat identik dengan jurnalisme ya, jadi menurutku sesimpel itu, satu kata yang mewakili jurnalisme dan media, karena maupun bentuknya tulisan, reels, youtube semua itu kan suara. Cuma memang suara.com dengan suara jogja kan berbeda ya. Sebenarnya semua suara, logonya pasti ada s nya, Cuma suara jogja ditambahkan tugu. Mungkin menurut orang itu umum banget ya, walaupun itu umum, ketika kita menggunakan logo yang lain, orang mungkin ga mengenal suara jogja. Kita gabisa menampilkan khasnya jogja yang orang tahu ya “tugu”. Sepeerti suara jabar ada penambahan logo bangunan itu sendiri.

Peneliti : Jadi memang bedanya kalau regional ada tambahan sesuatu yang khas, tapi kalau suara.com pemahaman diksi kata yang lebih identiknya begitu

Mba Nana : Yess

Peneliti : Kalau menurut mba sendiri ini, mengapa logo itu bisa membentuk identitas organisasi?

Mba Nana : Aku paling suka suara jogja, why? Karena dia lebih khusus ya, kalau kita bahas khusus ada yang khusus karena omentum/regional, aku sebelumnya bukan orang yang terpaku sama regional begitu, tapi ketika diberi tugas sama suara jogja aku menyadari bahwa kita dikasi batasan regional itu sangat membantu. Kamu kalau maubahas news begitu ya oke news yang di jogja begitupun lifestyle dll. ketika logo suara jogja itu sudah menggunakan logo icon khas jogja. Berarti turunan kontennya itu harus

Mba Nana : Layar laptop atau HP, karena sering cek pekerjaan di hp. i dont know apakah ini bakal berkolerasi ya, aku seneng kalau ada yang tiba tiba muncul fyp suara jogja yang bunder itu yang jarang dipajang di konten, lebih sering yang teks suara jogja.id. lebih cocok dimasukan kedalam reels. Karena logo bundar lebih cocok dipakai di poster begitu ya, kalau content creative agak bagaimana yaa? Lebih cocok media partner. Kita menyesuaikan dengan content dan lebih sering dalam bentuk teks.

Peneliti : Makannya aku jarang banget lihat yang bunder, sekarang kebanyakan suara jogja disamping kanan

Mba Nana : Bener, kita lagi memperbarui template, itu sampai beberapakali revisi gitu. Jarang banget sih yang bunder

Peneliti : Kalau menurut mba nana sendiri ini bentuk bangunan fisik yang terlihat di suara bagaimana? Suara jogja ya

Mba Nana : Ada plus minus pastinya, kalau suara Jakarta pasti industrial banget ya. Pertama, pasti respon orang se simply kita pesen gojekitu mereka gapercaya kalau ini kantor begitu kan. Tapi kedua, karena aku melihat beberapa teman dari media, beberapa media emang menggunakan workspace ketimbang countur gedung-gedung begitu. Setelah aku analisis selama 3 tahun disini mungkin, karena tipe atau ritme kerjanya berbeda dengan anak kantoran lainnya terutama pemerintah ya. Menurut aku bangunan dengan pakaian juga berkolerasi, bisa dilihat teman-teman juga santai banget ya. Kita juga gaada aturan duduk dimana, senyamannya saja kamu mau bagaimana.

Peneliti : Kalau menurut mba nana, mengapa perusahaan membangun fasilitas bangunannya seperti ini dengan design yang seperti ini?

Mba Nana : Aku yakin, 60% gasemua kantor punya meja pingpong, kita punya buat pull up, angkat beban, bisa dibilang kalau fasilitas gym itu ide randomnya anak-anak. Tapi kepakai juga sela-sela pekerjaan. Mungkin bisa ditarik soal “why? Kenapa dibiarin tetap ada kan” mungkin karena tipe kerjanya santai, terus tipe kantornya seperti ini gak jadi masalah.

Lebih ke mengantisipasi kegilaan ketiga kerja, karena ada momen stress, capek, yang umum ada ac tv yang bisa dipakai bareng-bareng. Kalau fasilitas yang umum lagi kaya dapur, dispenser, kursi. Tapi i dont know apakah semua kantor punya, sebagai cewek yang bikin kita lega adalah ada pembalut sendiri disediakan disini. Sayangnya kita belum ada cuti resmi untuk haid di hari pertama menstruasi. Tapi di beberapa divisi mulai menerapkan, karena jujur di Indonesia aturannya belum sekuat itu kan.

Salah satu partnerku yang sudah resign cerita, proses cuti itu melalui audiensi dengan pak rendy dan mungkin mengerti yaa. Karena pak rendy oke, koor/admin juga tidak menolak untuk memberikan izin.

Peneliti : Tadi ee ini pertanyaanku tadi sudah terjawab si mba, karena pertanyaannya bagaimana bangunan itu diatur untuk mendukung kenyamanan kerja jadi skrip saja. Terus habis itu tentang gaya busana nih, kalau disini gaya busananya ciri khasnya apa?

Mba Nana : Kaos, kalau dibilang dengan satu kata sifat santai kali ya. Ternyata kita se selow itu. Mungkin orang bilang kalau gaya busana ga berpengaruh itu salah sih, justru kita santai karna kita tahu bahwa kalau kita pakai kemeja dan sebagainya itu pertama mungkin bakal useless karena kita jarang keluar untuk acara formal, kedua adalah ga semua orang merasa nyaman untuk bekerja ala media dengan pakaian yang gerah dan sebagainya. Gaya busana membentuk identitas kita sih, sebagian besar pakai sepatu sih. Kalau kamu lihat ada mba/mas yang setia pakai kemeja or polo, aku pernah pakai diatas lutut juga, Cuma dapat teguran dari HR tapi itu diluar dari occasion tertentu yaa. Pengecualian untuk acara-acara penting, tahu cara menempatkan.

Tapi ada satu momen pak rendy atau pak jono kedatangan tamu, kita diminta untuk lebih rapih. Gaya busana juga membentuk identitas divisi, mas mas redaksi santai banget, mas mas IT lebih santai lagi, yang kelihatan banget lebih rapih mau pakai kaos pun mereka lebih rapih, mungkin didukung personal juga ya.

Peneliti : Bedanya misalnya gaya busana waktu situasi formal itu pakai kemeja begitu yaa, kalau mbak sendiri selama di suara ini pernah gak tahu slang-slang tertentu. Aku gak tahu ya setiap tim punya slang tertentu atau jargon? Cuma kalau pak rendy bilanganya yang ini “beda suara beda artinya”

Mba Nana : Dari tim pekerjaannya gak ada, mungkin karna aku millennial yaa, tapi cerewetku ala gen z hahaha, Cuma untuk slang sih gak ada. Cuma manajer ku asyik kita sering kirim stiker, mungkin dipengaruhi atasan yang fun ya. Ada kata yang sering dikeluarkan sih “karma” i have no idea maksudnya bagaimana. Kata yang paling sering dikeluarkan sih gen z sih. Karena semenjak aku masuk sosmed aku manggilnya mami kan ke koorku, mami selalu bilang kita perlu genz, perlu seperti genz. Mungkin kita nanti bikin slang or jargon sih ke mami hahaha

Peneliti : Berarti mba elga itu selaku sosial media manager/koordinator ya. Tapi itu yang mba bilang mami itu panggilan khusus begitu

Mba Nana : Mba helga lebih ke head of social media, yang memimpin mbak helga.

Peneliti : Nah tadi kan sudah ini aku tanya tanya tentang jargon dan gaya bahasa, tapi kalau mba denger yang tadi “beda suara beda artinya”?

Mba Nana : Mungkin itu motto ya atau campaign? Mungkin karena kata suara ya, istilah suara itu punya banyak arti ya, gaakan jauh-jauh dari kata suara sih.

Peneliti : Terus next lagi, kan tadi sudah ngomongin jargon, terus kalau misalnya kegiatan rutin, kemarin habis ngerayain 17an kalau selain 17an ada lagi gak sih?

Mba Nana : Ini bukan kegiatan, Cuma ada something yang gak tertulis, kita ngomongnya hamba Allah ya, setiap jumat selalu ada yang ngasih makanan, menurut aku hal yang simpel tapi ga merasa simpel, bermakna begitu, karena makan itu aktivitas yang mendekatkan kita. Kalau yang

rutinitas... pingpong termasuk rutinitas ga? Awalnya gajadi rutinitas sekarang hampir jadi rutinitas

rutinitas lainnya yang menurut aku seneng adalah ini mungkin lucu kali ya, setiap sholat itu ciwi-ciwi jarang ada yang mau imamin, jadi berakhir di imamin dan jamaah. Lainnya mungkin makan bareng waktu ulang tahun, beberapa tim suka kasih gift kalau lagi ultah, menyisihkan waktu untuk makan diluar kalau stres dll, pergi ke supermarket galimas, mencuci piring/bekal sendiri juga sih, kita juga punya relasi dengan tetangga kalau ada yang ulang tahun suka kirim makanan or kopi

Rutinitas rapat, dulunya ga semua tim rapat, sekarang everything rapat, sekarang jadi harus gantian.

Peneliti : Ini kan mba bilang, kalau setiap jumat ada yang kasih makanan? Apa istilahnya hamba allah ya? Jadi beli makanan, nanti disamarkan jadi hamba allah

Mba Nana : No, nanti ada dua orang gitu yang ngebeliin tanpa nama jadi dikasih istilah hamba Allah begitu, tapi sebenarnya kita tahu sih siapa yang beli hahaha

Peneliti : Mengapa ritual tadi, tradisi yang sudah mba nana sebutin penting bagi karyawan sama penting juga sama manajemen suara juga?

Mba Nana : Pertama untuk menjaga kewarasan, pasti ya disini setiap orang personal punya masalah masing-masing, struggle masing-masing, jadi maslah personal ditambah masalah kerjaan yang aku yakin strugglanya beda-beda, mungkin penghasilan disini gabisa menutupi biaya karena sudah berkeluarga, or pushnya lagi gaenak banget, harus stand by sosmed. Dengan adanya makan itu bisa menjaga kewarasan, aku bisa bangkit dari kursi, ngobrol bareng, kalau ada probles personal itu istilahnya ga nanggung sendiri bisa juga pusing bareng-bareng ga ditanggung sendiri, makan juga mengubah mood banget ya

Manajemen, kalau ke manajemen... i dont know kalau aku sih simpel, kalau manajemen baik karyawannya bahagia, kalau karyawannya bahagia kan ada kecenderungan minim bikin drama sama management, kalau kita happy kita

gaakan bikin drama sama manajemen, kalao ada something yang ga sesuai ya tetap profesional dengan manajemen, itu lebih meminimalisir aja

Peneliti : Terus ini mba, kan misalnya mba kan sudah masuk di sosmed ini terus kan sebelumnya di redaksi, pasti tahu lah ciri-ciri profesionalisme yang terlihat di lingkungan kerja seperti apa?

Mba Nana : Orang kalau baru pertamakali masuk atau jarang bener-bener memperhatikan, akan gabiling aku observer, Cuma salah satu orang bilang aku tu observer, aku itu tahu orang-orang suka apa makan apa, itu aku perhatikan. Kalau memperhatikan kita santai banget, kamu nge jokes terus ya ngelucu terus, kalau kamu perhatikan ada mba-mba ngadep laptop itu bukannya dia gabisa diganggu ya, dia akan stay madep sini walaupun kita ngajak ngomong, yang menurut aku itu personal dia, tapi bisa jadi inspirasi kita untuk kerja. Kita boleh pakai pakaian terserah, tapi kalau ada tamu kita harus menyesuaikan, terus misalnya kita kan sering dengerin youtube, kalau ada ceo kita gaakan dengerin youtube keras-keras begitu, emm terus kalau misalnya ada yang lagi live kita move ke bawah saja, kalau rapat jadi profesionalisme kita mendengarkan dan diam, serius gaperlu jokes bisa menempatkan saja.

Peneliti : Kalau mba nana sendiri, selama disini pernah ga dapat pelatihan?

Mba Nana : Oh pasti, yang pertama pasti pelatihan yang dari redaksi itu, kepenulisan pasti ya, dibantu banget sama seniorku, kedua adalah pelatihan video yang bikin pusing, aku cenderung tidak suka ambil video untuk urusan profesional, yang perlu mengatur angle dll, pelatihannya tahun lalu ya itu. Pelatihan lainnya apa yaa.. kita jarang pelatihan yang resmi begitu sih, ada pelatihan AI tahun lalu, aku bukan jurnalis yang suka pakai ai, tapi menurut aku sometimes membantu banget kalau kita lagi perlu kerangka, kerangka sih, itu lebih kayak not my style? Bukan akuu sih, kalau kerangka membantu banget kalau lagi stuck

Peneliti : Tadi yang mba bilang awalnya tulis untuk client?

Mba Nana : Dulu aku freelancer, kadang copy writer yaa, tapi lebih ke content writting sih. Nah kalau dimedia kita kan memberitakan berita ya menulis berita, perbedaannya adalah kita pasti ada perbedaan angle ya, Cuma masuknya kalo di client kita jelas mempromosikan doi, kita harus bener bener ngeutaraiin faktanya bagaimana kan, terus hal yang paling kuinget banget, kalau masih diduga itu harus pakai dugaan/terduga. Itu tahun awal bgt karena itu ngefek banget buat judul juga, bisa berabe.

Peneliti : Apalagi khususnya nikita mirzani, masalah saham BCA turun dan lain lain, itu seru banget. Kalau mba nana sendiri nih sebagai bagian dari tim sosmed menerapkan profesionalisme dalam pekerjaan dimana mba?

Mba Nana : Branding aku disini adalah banyak tingkah, asyik sih gajuga sih, ada saja tingkahnya, profesionalisme aku strict dikenal VOC sama anak magang. Aku lebih nakutin, aku gak perfeksionis aku strict saja. Terus aku strict soal warna, aku harus tanya dulu asal usul warna hijau dari mana? Aku perlu makna atau esensi kaya begitu, aku lebih strict di suara jogja daripada suara.com.

Misalnya kemarin ada konten surga dunia, ada goa dimana begitu ya cantik, nah harus dijelasin nah harus dijelasin kok surga dunia? Seperti apa pemandangannya?. Kalau design aku di suara jogja ga komen banyak, tapi pallet aku bakal komen banyak, kecuali senior, kita perlu respect, karena mereka punya pengalaman lebih dari kita. Aku terbiasa di kerjaan rasa hormat lebih tinggi ke senior, kalau sudah minta izin aku ubah kekalimat formal. itu mungkin kebentuk efek personal ya. Urusan kerjaan aku lebih memilih bahasa formal untuk lebih respect.

Peneliti : Kalau dari transparansi nihh, menurut mba misalnya ada informasi tertentu, disampaikan secara terbuka ga dari manajemen karyawan?

Mba Nana : Aku selalu meyakini bahwa perusahaan gaakan selalu honest yaa, itu umum banget, urusan management kan paling deket dengan atasan, beberapa hal mungkin harus dilindungi, karena kita kadang ingin

tahu semuanya, tapi ketika kita tahu semuanya, kamu bisa nanggung gak? Aku mendengar yang bisa aku dengarkan, batasan itu penting ya aku selalu meyakini bahwa management yang baik akan bikin kita baik begitu sih

Peneliti : Terus kalau biasanya yang suka menyampaikan informasi tertentu ini, itu yang biasa nyampein langsung ke karyawan siapa mbak?

Mba Nana : Kalau informasinya soal suara jogja biasanya pak rendy, kalau informasinya umum satu perusahaan biasanya langsung dari manajer dulu ke kita. Kecuali informasi merujuk ke satu orang langsung melalui orang tersebut/lewat admin. Kalau perusahaan aku akan menerima informasi dari mba helga dulu baru nanti ke management.

Peneliti : Terus kalau misalnya dri mba nana sendiri nihh, bagaimana transparansi mempengaruhi kenyamanan sebagai bagian dari perusahaan?

Mba Nana : Gede banget sumpah, kerjaan itu sendiri kan banyak yang bikin kaget ya, kerjanya ya, misalnya harusnya acc tapi ga acc, ada berita yang mungkin begitulah, kalau kantor transparan kita kerja tenang, berpengaruh besar terhadap karyawan mungkin karyawan jadi malas mempengaruhi kinerja.

Mbak Nana: Aku yakin gitu. Karena kerjaan itu sendiri kan pasti banyak kali yang saksik-sok ya. Kerjaan itu sendiri pasti banyak kali yang saksik shock ya Kerjaannya ya, kayak misalnya klien tiba-tiba yang harusnya asisi atau nggak asisi Tiba-tiba kayak ada berita yang mungkin anything lah. Nah kita harapannya adalah kalau kantor transparan, kita kerja tenang. Walaupun itu kayak ada badai dari isi berita, kita tetap tenang gitu Itu pengaruh besar sama mental karyawan. Kalau kantor nggak transparan, terutama mengenai hak-hak karyawan itu kita kerja aja jangankan kita tenang mungkin akan lari ke males kali ya yang kau udah lari ke males akan apa adanya kalau kerja apa adanya kalau laki kalau view atasnya sebgus Oke, kalau enggak lucky jeblok, mentalnya harus dijaga sih. harus menjaga mental karyawan harus menjaga karyawan

Peneliti: view-nya turun ngaruh ke perusahaan juga

Mbak Nana: jadi memang kalau kamu pengen baik ya kamu harus baikin orang sesimple itu

Peneliti: ini kan selama tiga tahun pernah enggak nih ada contoh nyata empati yang dirasain selama disini

Mbak Nana: empati susah ya, oh ini secara personal sih itu yang aku aku cerita, aku sempet sama senior aku tuh cerita bahwa ada momen dimana, penghasilan dia saat itu tuh nggak bisa mencukupi satu keluarga begitu, dia tipe keluarga, itu random banget padahal kita nggak deket, aku menyadari bahwa aku yang belum keluarga ini aku kadang masih ngeluh kita kan tunggu kita uang kita habis tuh sometimes mungkin karena I don't know gajinya nggak besar atau apa mungkin karena kita juga nggak bisa ngatur uang atau boros, jadi masnya bilang begitu aku merasa kayak aku berhenti sama dia berharap dia bisa dapat tambahannya lebih enak untuk bisa bentuk keluarga sejahtera aku merasa kurang bersyukur itu terus. ada momen sedih gitu terus kayak aku sedih terus salah satu senior aku ndengerin aku nangis begitu aku menyadari bahwa bahwa Mbak Mas itu kadang sibuk masing-masing tapi kalau kita lagi sedih tuh kayak mereka itu bisa berempati dengan enggak harus dengerin, tapi kayak ada tiba-tiba mungkin musiknya dimatiin atau tiba-tiba kayak enggak ngajak-ngajak ngomong, menurut aku salah satu empati sederhana yang sering diabaikan Iya kan karena kalau ngajak ngomong sih kita tuh enggak tenaga buat ngomong kalau kita sedih. Gitu kan atau kadang-kadang kita juga ngasih makan. coklat apa gitu itu sih, itu lebih kayak personal terus yang dia lihatin gitu bahkan ada yang simpel lagi, ada mas-mas depan kayaknya mereka tau bolos salah satu diantara mereka. mungkin bagi aku kayak kayak apa sebagai mereka yang mungkin merasa di reach out dan dipahami itu senang Oh ya ya ini juga aku stress gitu depanku berarti kan maksudnya orang-orang mungkin peka gitu loh orang sedang ada masalah mereka enggak tahu orang-orangnya punya masalah tapi kayak karena mereka punya empati dan mereka mungkin

mereka merasakan empati dari orang lain jadi kayak, ih kayaknya dia cocok jadi ajak mas jajan jadi ajak main ping pong.

Mbak Nana: oh cocok untuk nyari udara segar bahkan kadang aku yakin mas-mas yang di sana itu kadang pernah kumpul di luar itu gak seekedar kumpul nih kayak udah menacari udara segar ambil mungkin mengalihkan dari urusan keluarga, rumah tangga anything gitu sih. Peneliti: lebih apa ya, mungkin bukan ditanya kayak punya masalah apa, tapi lebih cenderung ke solusinya kayak gimana ?

Mbak Nana: Iya kalau kita nggak bisa bilang kamu sama istrinya harus gimana ya udah kita duduk nah kayak gak mungkin tahu sampai dia nikah gak mungkin ke arah sana itu sih hal-hal kecil. Karena aku merasa hal-hal kecil itu kalau aku lagi stress sampai terus reach out dengan hal-hal yang baik seneng lega, kayak uh bukan karena kemudian ada orang peduli sama kita. Oh ada energi positif yang masuk itu jadi pengaruh sama kerjaan sumpah.

Peneliti: terus kalau mbak nana sendiri kan udah ngerasain juga nih empati dari teman-teman itu gimana sih bisa mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas kerja.

Mbak Nana: ya ya bentar ya, maka gue mau cari brief bisa nih guys iya, biar aku bisa ide keluar bentar belum konten soalnya.

Peneliti: oh mba masih ada konten, berarti banyak?

Mbak Nana: aku mau ngecekin brief kan pagi sama siang misal, kalau misalnya aku pulang sore gitu kan aku nggak ngecek selalu kontennya malam tentang apa biar enggak aku sendiri kalau nggak ada urusan kerjaan enggak ngecek biasanya.

Peneliti: pertanyaannya kan tadi Mbak Nana udah ngerasain empati disini nah itu, bagaimana empati itu bisa mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas kerja.

Mbak Nana: pertama yang merasa dianggap ya, oh itu kayak soalnya gak semua karyawan senior kita tuh tipe yang menunjukkan kasih sayang yang cute-cute gitu ya udah begitu, jadi kalau misalnya mereka ngasih kebaikan itu kayak oh ternyata aku dianggap sebagai juniornya, aku dianggap sebagai tim begitu. kalau udah dianggap, kita melakukan kerjaan dengan lebih senang. Walaupun kadang capek, karena aku juga salah satu orang yang gak percaya bahwa kita stress tiap hari. Kamu gak percaya bahwa kita stress tiap hari? kalau kamu stress tiap hari, berarti kamu belum menemukan cara untuk manajemen energi kamu aja sih menurut aku begitu. Terus selain dan kantor ini bukan tipe yang apresiatif dalam bentuk barang atau anything atau words of affirmation tuh enggak. jadi menurut aku gantinya adalah tadi kalau misalnya empati-empati kayak gitu kalau aku yakin diuar kantor sana mungkin ada yang berhenti ketika kita lagi berduka yakin masih ada yang kayak gitu terus selain dianggap bisa berdepresiasi dalam bentuk lain. apa ya.. ada alasan untuk stay banyak tingkah maksudnya kan brandingnya banyak tingkah ya jadi kayak ada alasan untuk stay ceria gitu loh karena tempat itu masih apa? jiwa gitu kan. kita mentalnya seneng, kita kerjaan walau pusing tetep having fun gitu loh

Peneliti: menarik, menarik kalau Mbak Nana sendiri merasa bentuk nyata dari kredibilitas suara,com apa?

Mbak Nana: bentuk nyata hal yang paling simpel tidak terikat dengan kata diduga itu menurut aku nyata banget karena ada beberapa tempat yang mungkin memilih untuk gak menggunakan itu karena fakta yang di proses pengadilan itu. kita pasti mungkin ada bocoran-bocoran Oh ini memang bener dia salah tapi ada moment bukan mereka yang salahkan, dengan ada momen dimana tadi aku tersangka akan berubah kalau kita mengatakan diduga dari awal itu aku pengaruh bisa ketika tersangka dibubah, gitu kan terus yang kedua soal klient, aku baru ngeh soal klien itu di sosmed, jadi kita kalau bikin konten di suara jogja yaudah ini ikut style kitta tapi kalau di klien, kita akan ikut style klien. jadi kecuali aku bawa talk works mas

Firmah waktu itu bahkan bener-bener mereka membantu kita untuk ngasih contoh kontennya kayak apa jelasnya kayak apa modelnya kayak apa kayak apa dan kemudian kayak kita nggak akan mengunggah dulu sebelum mereka fix 100%

Peneliti: oh iya deng

Mbak Nana: itu kudu jelas sih mungkin beberapa tempat melakukan hal yang sama. tapi kita aku salah satu orang yang gak terlalu suka menerima revisi dari klien tapi karena kita adalah partner atau kita bekerja sama jadi kita harus kredibilitas penulisnya adalah kita membuka tangan kita walaupun kita punya namanya stylist sendiri walaupun kita punya namanya style sendiri walaupun kita punya idealisme sendiri gitu kan kita akan membuka tangan untuk mereka maunya gimana bukan karena kita dibayar doang tapi kayak kamu harus memberikan yang semaksimal yang maksimal plus sesuai dengan style mereka. Kalau misal ada samping yang gak pas berarti harus diskusiin kan di MOU sih menurut aku jadi memang kadang pintu terbesarnya adalah yang bagian PR atau bagian MARKOM

Mbak Nana: mereka harus bener-bener bisa menjadi pintu dari kita kita tuh mempunyai atau style nya di posisi mana sehingga klien pun ketika ada something sama kita masih bisa didiskusiin karena kalau datang MOU terus di lempar kita doang kayak nah ini kayak bukan kita banget tuh kan akan susah ya untuk merealisasikan seperti itu terus kemarin tuh ada satu momen yang cherry pop itu. Jadi sebenarnya itu gak ada kewajiban banget untuk unggah konten di Instagram gitu tapi tim redaksi waktu itu bilang ke kita unggah aja, kita udah media partneran toh gak ada salahnya kalo unggah konten di social media kan. Kita tetep ngelakuin, sampe ngelakuin tuh gak wajib kita tetep ngelakuin. art jog ini bukan kita dengerin yang berapa kali gitu kan sebagainya Oh bisa kita akan liputan awalnya cuma reels tapi sekarang kita akan meresanakan untuk reels artikel youtube aku secara personal percaya bahwa relasi itu kan selain perlu dijaga perlu dibangun ya ada yang perlu dibawa kemudian gak work out itu pasti ada atau putus

tengah jalan itu pasti ada. Tapi kalau ada momen kita perlu bangun kepercayaan kan nah memang kepercayaan itu sometimes harus dilakukan secara free oke tapi sometimes harus dilakukan dengan cara tadi kita harus menunjukkan bahwa kita kredibel harus menunjukkan bahwa kita maksimal. Kalau misalnya mereka menawarkan yaudah reels aja kita coba coba kalau sama youtube juga. Tahun depan mungkin mereka gak akan meminta youtube tapi setidaknya kita bisa menunjukkan bahwa kita bisa memberikan lebih sesuai dengan kapasitas kita siapa tahu tahun depan malah kita secara harus minta untuk YouTube gitu kan, itu sih jadi kayak aku selain perlu dijaga perlu dibangun maka kalau dibangun sih relasi itu

Peneliti: itu tadi yang mbak bilang art jog berarti unggah awalnya bukan unggah YouTube

Mbak Nana: iya awalnya itu cuma anti sosmed aku doang baru pekan depan kita udah berapa kali, tiga kali gitu jadi ada momennya wajib ada yang enggak. yang enggak ini selama anak magang ku masih masuk aku selalu datang past. Kamu kayak ke simpel kamu lagi sama teman-teman gitu ya kalau teman kamu enggak ada tapi dia beberap kali pas kamu ultah dia di exist kan. menurut aku itu diinginkan oleh seseorang ketika partner sama suara. enggak wajib oke gak usah datang ketika enggak wajib tapi kau ingin datang. Tapi ketika gak wajib, kamu akan ditandain.

Mbak Nana: Kalau mau ditandain oleh PRnya, kalau mereka punya acara lain, misalnya nih, yang urusin Art Jog ini sebelumnya urusin perambatan jazz. Sebelumnya kita gak diundang untuk program khusus. Tapi kita diundang untuk program khusus karena kita udah ditandain, kita udah punya kenalan, kita udah menjaga relasi sama yang masing-masing tadi. Nah, so ini bakal ada 2 undangan lagi dari Art Jog

Peneliti: Berarti emang gak wajib datang tapi akhirnya datang terus unggah Youtube itu

Mbak Nana: Ya, menurut aku itu penting banget sih Exist atau datang atau hadir lah ya, itu penting banget dan selama kita bisa hadir aja begitu. Walaupun mereka gak minta untuk IG story, kalo kita hadir bikin IG story begitu, atau gak ada kemarin kemarin kita itu ngadirin acara suara Jogja redaksi tapi aku juga ikutan ngadirin acara Oh sinkronisasi dari Kemenko pulkam soal ideologi Pancasila its twin news ya enggak naik ke IG juga karena cocok tapi kemarin redaksi datang itu enggak ada kita kewajiban artikel. tapi reporternya bikin.tu sebenarnya aku nyambungin karena teman ku orang pemda ya

Mbak Nana: aku nanya secara personal sebagai teman, perlu output nggak gitu kan nggak gitu Oh ya udah gitu kalau nggak bilang ke mas predaksi datang aja mas gitu rata pas malem aku dikirim outputnya. soalnya seneng ya aku kirim ke temen aku gitu terus kemarin tuh temen aku tuh kan ngomongin ke aku dulu aku ngasih semua kotak media yang dia undang aku cariin gitu walaupun nantinya mungkin mereka lebih cocok dengan media yang lain tapi mereka akan ingat bahwa orang pertama yang membukakan pintu media adalah suara Jogja. jadi kalau mereka punya acara dan itu adalah mungkin entah itu kalau temennya temenku mereka akan mengundang kita lagi gitu menurutku relasi kayak gitu kita nggak tahu apakah nanti kita akan diajak untuk collab video itu kayak dulu lagi itu dalam proyek gede begitu, nggak tahu tapi seiring itu yang perlu yang perlu dijaga dan aku selalu bilang bahwa sebelum aku misalnya di sini sebagainya gitu aku ingin ngasih something, entah itu cuma kontak entah itu apa entah itu dalam bentuk wawancara suara juga ini semenjak aku masuk suara jogja aku membangun namanya wawancara khas suara jogja, bincang khas suara jogja, jadi kita kalau liputan pameran enggak akan sekedar liputan pameran kita akan menyasar senimanya. kita udah dua kali liputan pameran pertama diseniman yang punya yayasannya kedua bukan seniman tapi founder yayasannya bisnis ini yang Art Jog aku akan menyasar workshopnya, bukan juga arjognya mumet bakal fokus ke artjognya, sosmed akan fokus ke fovolunteer dari salah satu institusi seni cinta asal Bali maksudnya jauh-jauh

dari Bali dibawa ke Arjok what what is different gitu loh apa yang special gitu karena itu yang kita viewsnya nggak akan sebanyak kayak kita rekomendasi trip tuh pasti sih tapi menurut aku itu yang perlu kita punya harus ada yang berbeda gitu itu si lagi dibangun

Penrliti : berarti lebih kayak apa ya tukar value

Mbak Nana: Bener - bener aku suka bahasanya bener-bener

Peneliti: aku sambil menelah apa ya ini kalimatnya nggak asing, yang di cherry pop itu berarti mbak dapat undangan aja

Mbak Nana: cherry pop itu tuh kita medpart

Peneliti: oh medpart

Mbak Nana: karena yang urusnya medpart itu adalah dulu yang prambanan jazz yang dari prambanan jazz ini dulu yang juga FAY terus art jog. jadi itu loh orang nih kita bilang orang dalamnya tapi nggak asal orang dalem begitu, kita akan dapat kesempatan collab lagi seterusnya untuk media partner. kalau ada yang sales ada yang namanya media partner. sales ya we know itu adalah satu cara kita bisa hidup gitu ya, kita media partner salah satu cara untuk kita menunjukkan bukti media begitu kan, jadi lebih banyak itu ini apa kayak serkel kolaborasi terus diajaknya.

Penliti: terus menurut Mbak sendiri nih mengapa penting menjaga kredibilitas dalam pekerjaan

Mbak Nana: dalam pekerjaan personal atau kredibilitas aku atau kredibilitas

Peneliti: eh apa kerjaan mbak, inikan pekerjaan mbak di swaka

Mbak Nana: suara jogja kali ya orang bilang, Kenapa aku strict kalau konten soal keraton harus dari websitenya keraton yang pertama pasti minimalis kesalahan informasi buka berarti kita bilang kalau salah-salahnya keraton enggak yang kedua bayangin kamu tuh lagi cerita ke orang gitu ya tentang sesuatu yang bisa mereka reach out . Ayolah siapa yang bisa menge reach

out ke keraton gitu ya, bangsawan, karena kemarin pas kita lagi bikin kontennya engagement banyak soal gelar bangsawan ke raton itu simple kontennya

Mbak Nana: tapi kalo kita ngambil dari media apalagi banyak media dengan sumber-sumbernya makin berbeda akan ada kesalahan akan ada perbedaan. mungkin yang harusnya gusti kanjeng pangeran hario jadi gusti aka. itu kan udah kayak susah nih apalagi kesalahan kayak yang harusnya di Jogja, pake gelar purwakarta gitu. Jadi aku selalu bilang, pakai sumber yang kredibel. Kita kalo mau kredibel, kita harus pake sumber yang kredibel. Nah sumber yang kredibel untuk keraton memang saat ini adalah yang dari keraton. Tuh sih, aku simpel itu kalo soal Jogja. Ambil kalo keraton. Aku yang lain masih membolehkan kalian sumbernya apa ya, kalau tentang keraton harus dari keraton. kalau mau ke youtube enggak papa tapi harus dari keraton aku nggak bisa menerima kesalahan yang bisa kita cegah itu loh maksudnya kalau soal gerebek maulid or anything gitu kan

Mbak Nana: maksud aku kayak masih bisa dipadukan sama yang lain kan tradisi ada situ kan tipenya dia dinamis berkembang ya bahkan ada satu anak magang keras keknya, kalau dia bikin apa gitu dia mengotak atik batik itu dia sampai harus ngecekin jurnal, sebenarnya aku mau ngasih plus-plus maksudnya kejempol, tapi akhirnya kalau dia terlalu stress, aku juga nggak terlalu muji-muji orang itu aku sampe mantap itu sebenarnya aku pengen lakuin ke anak anak kalau lagi cari something searchnya sampe jurnal gapapa, kaena itu penting banget tahu, menurut aku ya untuk suara jogja brandingnya jogja apalagi keraton kita istimewa, kalau kita istimewa berarti sumbernya juga harus istimewa. gak bisa sumber yang ada saja sih, itu sih

Peneliti: sampe jurnal keren

Mbak Nana: karena itu susah, batiknya gak semua orang tau

Peneliti: ini tadi, kalau mbak sendiri peran mbak Nana secara pribadi tadi dalam menjaga kredibilitas berarti udah terjawab ya tadi kan udah pakai

sumber kredibel itu sih ya paling, ada yang lain gak mbak? dalam meningkatkan kredibilitas peran mbak

Mbak Nana: oh ini sih, konten gak boleh telat, kan anak magang rotasi ya suara jogja suara.com biasanya orang yang, aku sudah mengamati orang-orang yang masuk di suara jogja pasti bakal stress itu dipengaruhi oleh aku sih, style aku kalau jadi mentor, hari pertama, remix naik jam 10, aman jam 11 gak apa-apa karena itu content everyday, naik everyday tapi content-content yang misalnya timeless, yang bisa dijadwalkan H – satu.

Mbak Nana: gak boleh tayang mepet, no way jadi sedangkan content-content kayak gitu akan harus terdesain, sebagainya gitu nah berarti mereka harus bikin-brief harus ready sebelum itu konten hari ini harus dijadwalkan kemarin kecuali kontennya baru masuk, posternya baru masuk dari desain malem sedang mereka udah pulang kita revisinya pagi oke, tapi kalau konten - konten kita bikin sendiri kayak reels yaudah jadwalnya h – satu, karena menurut aku kalau kamu bikin meninjau waktu atau schedule kayak gitu kamu akan terbiasa untuk bikin kerja mepet karena bakal ada momen dimana kita tiba-tiba disuruh bikin something Oh ya kan aku menjembatani itu

Mbak Nana: kalau bikin something yang cuma naikin poster itu aku aja tapi kalau nanti bikin somethingnya harus liputan kemana harus bikin video apa kita yang capek kita yang bingung kan Tapi kalau misalnya hari ini udah aman ya udah kita bisa istirahat begitu. gitu sih aku strict masalah itu, jadwal jam segini jam segini. kejar aku kejar anak anak magang ku kalau dia ngilang aku kejar.

Peneliti: berarti tadi mbak bilang takut kalau ada ini kan kayak breaking news yang mendadak tiba-tiba harus tayang

Mbak Nana: dan eh sebenarnya kita itu nggak mau mengganggu namanya istirahat anak magang itu sebenarnya kita kemarin seperti manda tahu jadi jam istirahatnya terserah kan, aku atau mas-mas mungkin pernah merasakan

aku pernah merasakan bikin konten transhub jog aku disuruh keluar gitu ih pernah juga sama teman ku gitu sebagainya lagi hangout gitu gitu kalau lagi makan di luar itu nah setidaknya kalau misalnya ada yang kayak gitu, aku gak perlu mikirin kontennya hari ini gitu loh Jadi itu sih, pentingnya itu Apalah, tadi pun tuh hari gak ada lagi sih I

Peneliti: tu ya paling Kalau menurut mbak, asumsi perilaku yang dianggap baik di suara.com?

Mbak Nana: Yang dianggap baik? Yang dianggap baik? Yang sering ngasih makan Itu menurut aku perilaku yang baik itu asumsi orang-orang biasanya Oh dia kan sebagai orangnya enggak keren tapi kayak Wah gitu loh karena dia senggaknya lebih cepet lebih peduli sama sekitar, asumsi lain disebut baik apa ya kita bukan tipe orang yang, kalau kamu mau ngerjain sesuatu di atas kualitas kamu, misalnya kamu harus ngerjain 10 konten, tapi ngerjain 11 itu adalah baik di kantor ini ada soal mas redaksi kayak gitu sosmed kayaknya...eh kadang mas Azi bikin lebih, kadang aku bikin lebih, mas Azi juga bikin lebih gitu tapi ada redaksi yang bener-bener lebihnya tuh banyak ya itu dia disebut malaikat disini

peneliti: aku selalu tahu dari Mas Denny katanya suruh buatnya 15 kaget aku hah 15 apa Mas Dhani buat bilang katanya 15 katanya, Mas Dhani itu apa sih keras keren konten kreator

Mbak Nana: Oh iya

Peneliti: Wah kata gue 15 aku terakhir di sini aja kayaknya 5 6 5 6

mbak nana: itu keknya .. ya beda sosmed juga gak sampe segitu, baisanya anaka anak 4 5 , kalau redaksi mungkin, aku gak bilang redaksi karena aku dulu di redaksi ya cuman maksudnya waktu menulis sama waktu untuk ngedit itu beda ya kan kita bisa 2 jam nulisnya 30 menit selesai karena kamu paham topiknya. sosmed contohnya selain tulisan itu harus singkat padat di sosmednya yang bikin lama sometimes bukan ngeditnya tapi briefnya, nah itu mungkin gak dimiliki sama teman teman redaksi

Peneliti: kalau menurut mbak nana nih perilaku tadi tuh yang dianggap baik penting dalam perkembangan budaya organisasi ?

Mbak Nana: penting banget, atau gak semua orang akan mencontoh perilaku baik itu tapi orang-orang seperti itu enggak bilang juga kita diselamatkan enggak kita perlu orang-orang yang Wow itu diantara rang-orang biasa kita perlu orang-orang yang berpikir bekerjanya itu lebih bukan karena mereka itu sekedar pengen showing off to apa memang mereka karena ternyata style kerjanya kayak gitu versi mereka itu pengaruh banget sama budaya. aku jadi pernah kalau misalnya lagi males gitu ya ini mungkin pas lagi males itu kayak aku keinget aduh mas ini bikinnya kayak gitu dia semangat terus dan dia no comment dia gak banyak ngeluh sebagainya jadi kayak oke aku harus punya aku harus melakukan hal seperti itu gitu karena memang

Mbak Nana: seharusnya kerja itu ngeluh iya tapi gak ngeluh-ngeluh ya enggak sih karena kamu ditakdirkan untuk bekerja tahu enggak sih entah itu kerja pewaris aja juga bekerja dengan versi mereka, mereka punya plus yang kita enggak tahu, orang perintis enggak akan relate tapi mereka juga bekerja dan semakin kamu banyak ngeluh menurut aku ya mungkin ada orang yang ngeluh tapi kerjaan selesai tapi ada juga yang ngeluh kerja selesai kemudian stress. Itu kan gak baik buat kamu ya, salah satu orang yang kita wawancara buat Suara Jogja, pernah bilang bahwa tubuh yang baik itu ada dalam jiwa, eh, tubuh yang baik itu... jiwa yang baik itu membersamai tubuh yang baik. Jadi kadang orang bilang sehat dulu secara fisik gitu, tapi sometimes jiwamu tuh baik dulu, maka jangan terlalu banyak dulu kalau kita wawancara itu. Itu penting sih kalo kita punya contoh, walaupun kita enggak bisa ke level dia bisa kayak, dia aja enggak ngeluh, ngapain saya ngeluh gitu kan, itu sih

Peneliti: itu dapat dari mana, Mbak? tadi kata-kata itu

Mbak Nana: dari aku kasih kontennya, aku kirim kemu, aku suka, itu soalnya salah satu wawancara yang biasanya kalo wawancara, standartnya aku yang nanya anak magangnya yang rekamkan kita enggak masuk ke

wawancara ya aku kerasa banget deepnya karena ibunya mungkin sudah banyak-banyak garam gula anything gitu ya dan ibunya itu dia punya yayasan yang fokus ke pemberdayaan perempuan pemberdayaan tenun Nusa Tenggara sama kain tenun tuban aku baru tahu jawabnya nah ibunya itu ternyata atau belakangnya psikologi kita bertanya gitu why ya terserah kalau aku misalnya terbaginya filsafat aku mau gede di marketing terserah aku. tapi kayak why itu apa yang katanya dia bilang muda sama psikologi itu nggak jauh itu seperti hanya lagu aku tuh lupa dia mencotahkan lagu Indonesia Raya. Pameran yang mereka mamerin soal tenun soal kapan kapas yang sustainable kayak apa 10 tahun pameran mereka gitu kan dan mereka itu bahkan mamerin tanaman-tanaman yang digunakan untuk mewarnai kain secara alami itu tuh keren banget sih pamerannya. Cuma karena kita terbiasa tidak ngobrol atau memberikan wadah untuk mereka orang-orang seperti itu, karena mungkin beberapa orang mengenainya ini contohnya buat seminar bukan buat real social media gitu tapi aku yakin ada orang-orang yang suka, yang nonton, yang nonton seperti itu ketimbang nonton tren – trend tiktok, contohnya ya, jadi waktu aku mulai aku mau-mau gitu dan waktu mbak, Mbak Elga acc kita juga seneng gitu

Dokumentasi Wawancara

1. Narasumber Pak Rendy



2. Narasumber Mas Dany



3. Narasumber Mba Nana



4. Narasumber Mas Habil



5. Narasumber Mba Fatty

