

LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Wawancara

PEDOMAN WAWANCARA

Informan : *Owner*

A. Lingkungan Kerja Virtual

1. Apa jabatan kakak di *Warehouse* Korea-Indonesia Altnzyaaa?
2. Bagaimana sistem kerja virtual di *Warehouse* Korea-Indonesia Altnzyaaa?
3. Bagaimana upaya Kakak dalam menerapkan sistem lingkungan kerja virtual yang baik?
4. Bagaimana kondisi lingkungan kerja virtual yang berkaitan dengan hubungan antarkaryawan maupun dengan pemimpin?
5. Bagaimana komunikasi Kakak dengan karyawan mengenai pekerjaan?
6. Apa saja kendala dalam menerapkan lingkungan kerja virtual? Bagaimana cara Kakak mengatasinya?
7. Apakah karyawan menyelesaikan tugas dengan baik? Bagaimana cara Kakak agar karyawan menyelesaikan setiap tugas dengan baik?
8. Bagaimana Kakak merasa termotivasi setelah mengetahui jam kerja yang fleksibel?
9. Bagaimana cara Kakak manajemen waktu antara pekerjaan dan kegiatan pribadi?

10. Menurut Kakak, bagaimana tingkat kepuasan pelanggan dengan sistem kerja virtual ini?
11. Bagaimana tanggapan Kakak apabila mendapatkan *complain* dari pelanggan terkait komunikasi dengan para karyawan?
12. Apakah penerapan sistem lingkungan kerja virtual berperan penting atas loyalitas karyawan?
13. Dampak apakah yang Kakak rasakan pada saat bekerja secara virtual?

B. Loyalitas Karyawan

1. Apa yang Kakak ketahui mengenai loyalitas karyawan?
2. Menurut Kakak, hal apa saja yang menunjang loyalitas karyawan di perusahaan berbasis virtual?
3. Hal apa yang Kakak lakukan untuk mempertahankan loyalitas karyawannya?
4. Apakah karyawan patuh terhadap peraturan? Bagaimana cara Kakak agar karyawan patuh terhadap peraturan?
5. Apakah karyawan menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu? Bagaimana cara Kakak agar karyawan menyelesaikan setiap tugas dengan baik dan tepat waktu?
6. Menurut penilaian Kakak, apakah karyawan harus berani mengambil risiko? Bagaimana cara Anda membuat karyawan berani mengambil risiko?
7. Bagaimana bentuk loyalitas dari penerapan sistem lingkungan kerja virtual ini?

8. Bagaimana tanggapan karyawan saat Kakak membutuhkan pendapat atau ide untuk membuat sebuah keputusan?
9. Apakah selama ini para karyawan melakukan kewajiban tanpa paksaan? Bagaimana cara Kakak agar karyawan melakukan kewajibannya tanpa paksaan?
10. Apakah selama ini karyawan melaporkan hasil kerja kepada Kakak? Bagaimana cara Kakak agar karyawan selalu melaporkan hasil kerjanya?
11. Seberapa penting pekerjaan ini bagi Kakak?

Informan : Karyawan

A. Lingkungan Kerja Virtual

1. Apa jabatan kakak di *Warehouse* Korea-Indonesia Altnzyaaa?
2. Bagaimana sistem kerja virtual di *Warehouse* Korea-Indonesia Altnzyaaa?
3. Bagaimana upaya *owner Warehouse* Altnzyaaa dalam menerapkan sistem lingkungan kerja virtual yang baik?
4. Bagaimana kondisi lingkungan kerja virtual yang berkaitan dengan hubungan antarkaryawan maupun dengan pemimpin?
5. Bagaimana komunikasi antarkaryawan dengan *owner* mengenai pekerjaan?
6. Apa saja kendala dalam menerapkan lingkungan kerja virtual? Bagaimana cara Kakak mengatasinya?
7. Bagaimana cara Kakak untuk menyelesaikan setiap tugas yang diberikan oleh *owner* dengan baik?
8. Bagaimana Kakak merasa termotivasi setelah mengetahui jam kerja yang fleksibel?
9. Bagaimana cara Kakak manajemen waktu antara pekerjaan dan kegiatan pribadi?
10. Menurut Kakak, bagaimana tingkat kepuasan pelanggan dengan sistem kerja virtual ini?
11. Bagaimana tanggapan *owner* apabila mendapatkan *complain* dari pelanggan terkait komunikasi dengan para karyawan?

12. Apakah penerapan sistem lingkungan kerja virtual berperan penting atas loyalitas karyawan?

13. Dampak apakah yang Kakak rasakan pada saat bekerja secara virtual?

B. Loyalitas Karyawan

1. Apa yang Kakak ketahui mengenai loyalitas karyawan?
2. Menurut Kakak, hal apa saja yang menunjang loyalitas karyawan di perusahaan berbasis virtual?
3. Hal apakah yang dilakukan oleh *owner* untuk mempertahankan loyalitas karyawannya?
4. Apakah Kakak patuh terhadap peraturan? Bagaimana cara Kakak dalam menerapkan peraturan yang ada?
5. Bagaimana Kakak melakukan pekerjaan dengan baik?
6. Apakah Kakak termasuk pribadi yang berani mengambil risiko? Mengapa?
7. Bagaimana cara Kakak untuk menyelesaikan setiap tugas yang diberikan oleh *owner* dengan baik dan tepat waktu?
8. Bagaimana bentuk loyalitas dari penerapan sistem lingkungan kerja virtual ini?
9. Apa yang Kakak lakukan apabila *owner* meminta pendapat atau ide dalam membuat Keputusan?
10. Bagaimana cara Kakak dalam melaksanakan kewajiban?
11. Apakah Kakak selalu melaporkan hasil kerja kepada atasan? Mengapa?
12. Mengapa Kakak mempertahankan pekerjaan ini?

13. Hal apa saja yang membuat Kakak loyal terhadap perusahaan?
14. Seberapa penting pekerjaan ini bagi Kakak?

Lampiran 2 Transkrip Hasil Wawancara

TRANSKIP HASIL WAWANCARA

Nama : Devy Oktaviani Arziah

Pekerjaan : *Owner Warehouse* Indonesia

Usia : 23 Tahun

Jenis Kelamin : Perempuan

Tanggal : 9 Juni 2024

Pukul : 18.40 – 19.55 WIB

Link Drive :

https://drive.google.com/drive/folders/1hxAr2pnnBVa7p4n25kB770x5SSOioZ_qT?usp=sharing

Inisial	Uraian Wawancara	Indikator	Kode
Lingkungan Kerja Virtual			
P	Apa jabatan kakak di <i>Warehouse</i> Korea-Indonesia Altnzyaaa?		W1/DO/OWN
DO	Saya sebagai <i>owner</i>		
P	Bagaimana sistem kerja virtual di <i>Warehouse</i> Korea-Indonesia Altnzyaaa?		W1/DO/OWN
DO	Kalau dari sistem pekerjaannya sendiri, itu yang jelas, barang-barangnya dibantu dari KR, foto-foto dari KR itu dikirimkan ke grup. Lalu, kalau dari pertanyaan, ini barangnya dari mana, dari mana, beberapa yang sendiri itu dari tim virtual. Ini aku jelasin juga ya, yang nggak virtual. Kalau yang nggak virtual sendiri, nanti diurusin aku buat, saat barang udah nyampe untuk <i>nge-shoot</i> , biar sampai barangku dikirimkan dan di- <i>packing</i> .		
P	Bagaimana upaya Kakak dalam menerapkan sistem lingkungan kerja virtual yang baik?		W1/DO/OWN
DO	Kalau upaya untuk menerapkan sistem virtual yang baik itu yang penting adalah komunikasi yang baik. Gimana caranya antara karyawan, antar pemilik tidak ada perselisihan atau tidak ada debat segala macam yang membuat nanti akhirnya bisa membuat hubungan pekerjaan tersebut itu jadi buruk gitu. Jadinya mau nggak mau		

	yang paling penting itu komunikasi. Terus sama kayak kerja sama beberapa orang. Terus koordinasinya itu sebenarnya masuk juga sih dengan komunikasi itu yang paling penting juga itu.		
P	Bagaimana kondisi lingkungan kerja virtual yang berkaitan dengan hubungan antarkaryawan maupun dengan pemimpin?		W1/DO/OWN
DO	Kalau untuk kondisi lingkungan sendiri, itu kan pasti ada ya lika-likunya, ada yang tidak sampai seminggu, tiba-tiba hilang, jadi tidak melulu lancar semuanya. Ada beberapa orang yang tiba-tiba hilang, tiba-tiba resign. tapi untuk saat ini, alhamdulillah lancar-lancar saja. Karena mungkin saat itu, dari <i>warehouse</i> -nya juga sempet rame, jadinya mungkin bisa dibilang kebanyakan karyawan juga, akhirnya membuat beberapa orang pergi. Sebenarnya, ada beberapa faktor juga, karena mereka memang fokus sama kerjaan, mereka juga fokus sama kepentingan, ada beberapa hal yang mereka tidak bisa setiap hari untuk memegang hp, akhirnya memutuskan untuk berhenti.		
P	Bagaimana komunikasi Kakak dengan karyawan mengenai pekerjaan?	Komunikasi	W1/DO/OWN
DO	Untuk komunikasi sendiri, sudah ada grupnya sendiri. Dan kalau misalnya aku ngasih <i>jobdesk</i> sendiri itu kan dengan cara nge-pc atau tidak dari grup tersebut. Kadang kalau cara untuk komunikasinya lewat dari grup yang memang sudah ada. Ada dengan karyawannya, ada juga yang memang hal itu lebih ke pribadi. Jadi ada juga kalo dari <i>customer</i> ngechat ke tim lain gitu. Kan otomatis yaudah pribadi nih hanya aku, <i>customer</i> , karyawan yang tau. Jadi itu bisa lewat pc gitu sih.		
P	Apa saja kendala dalam menerapkan lingkungan kerja virtual? Bagaimana cara Kakak mengatasinya		W1/DO/OWN
DO	Kalau buat kendala, itu biasanya kan kadang gak semua karyawan itu <i>on-time</i> ya, ya tiap saat gitu. Ada kadang kalau misalnya, jadi mereka nya kayak lagi jam sekolah, atau misalnya lagi kampus atau apa itu, kadang susah nya di situ, tiba-tiba lagi ada hal <i>urgent</i> , tapi nggak bisa aku hubungin atau apa, kayak gitu. Kedalanya		

	itu, mungkin ada beberapa hal kadang untuk miskom mengenai ini-ini yang, ini aku udah ngejelasin nih ke mereka, tapi mungkin cara ngejelasinnya salah, atau cara mereka tangkap itu salah, jadinya kendalanya cuma di situ aja sih. Kalau terjadi miskomunikasi, yang pertama yang dilakukan adalah kita kasih tahu dulu yang benar seperti apa. Pasti saja karena virtual, otomatis pasti ada beberapa hal yang membuat jadi miskomunikasi. Tapi ya harus diperbaiki lagi kalau misalnya memang ada miskomunikasi.		
P DO	Apakah karyawan menyelesaikan tugas dengan baik? Bagaimana cara Kakak agar karyawan menyelesaikan setiap tugas dengan baik? Iya. Cara nyelesaiin tiap tugas yang diberikan dengan baik dan tepat waktu itu yang jelas dengan cara kita ngasih tahu, ini kalau bisa besok selesai, kayak gitu. Apa ya, bahasanya ya? Ya, dikasih <i>deadline</i> per karyawannya, kayak gitu. Mereka itu bisa tepat waktu dan juga ngelakuinnya itu benar, gitu. Kalau ada yang salah atau masih kurang, aku biasanya bilang ke mereka bahwa ini tidak kayak ini. Kayak gitu-gitu.	Penyelesaian tugas dan proyek	W1/DO/OWN
P DO	Bagaimana Kakak merasa termotivasi setelah mengetahui jam kerja yang fleksibel? Caranya itu yang jelas dengan komunikasi yang baik. Kek misal aku ngasih tau, ini kamu akan melakukan kerjaan abcd, <i>deadline</i> mu tanggal sekian atau nanti malem kek gitu. Otomatis kan mereka fleksibel gitu, loh untuk ngerjain kerjaan tersebut	Motivasi	W1/DO/OWN
P DO	Bagaimana cara Kakak manajemen waktu antara pekerjaan dan kegiatan pribadi? Kalau cara me- <i>manage</i> waktu antara pekerjaan sama kegiatan pribadi, sebenarnya kan menurut saya beratnya tuh lebih ke waktu packing dari saat orang nyampe, kan. Jadi kalau untuk semacam kek barang-barang tersebut masih proses di WH KR atau masih pengiriman, itu tuh enggak terlalu ngebebanin kegiatan pribadi saya. Tapi kalau misalnya barang-barang udah nyampe, udah harus packing, udah harus disortir, nah itu kadang ya	Manajemen waktu	W1/DO/OWN

	ngasih waktu, kadang 1 hari atau 2 hari buat ngerjain itu.		
P DO	<p>Menurut Kakak, bagaimana tingkat kepuasan pelanggan dengan sistem kerja virtual ini?</p> <p>Kalau dari tingkat kepuasannya, kalau dari aku sendiri mungkin 7,8 kali ya. Karena kan kadang-kadang ada beberapa orang tuh ada yang misalnya kayak puas dengan cara kita atau servis kita. Tapi ada juga beberapa orang yang misalnya, ya namanya barang dari Korea, itu kan lama. Otomatis kadang itu mereka kurang puasny di situ. Karena lama, karena PO, karena apa gitu. Akhirnya mungkin ada beberapa orang juga yang, apa ya, ngecepet-cepetin kayak ngikutin gitu loh. Kayak gitu. Dan ada beberapa juga lho, orang-orang itu yang nggak paham akan sistem PO atau apa gitu. Jadinya, ya.. Karena kan ya semua juga, apa ya, nggak paham gitu. Ada juga yang paham.</p>	Kepuasan pelanggan	W1/DO/OWN
P DO	<p>Bagaimana tanggapan Kakak apabila mendapatkan <i>complain</i> dari pelanggan?</p> <p>Yang jelas, biasanya kalau misalnya ada <i>complaint</i> atau apa di langsung, misalnya karyawan tersebut langsung ngasih ke aku <i>feedback</i>-nya dari aku akan menjelaskan ke para admin tersebut buat disampein ke customer. Atau biasanya, kalau misalnya sibuk atau gimana biasanya karyawannya yang bilang langsung, tapi aku jelasin ini itunya kayak gimana. Supaya tidak terjadi miskomunikasi juga dan tidak sampai emosi atau apa.</p>		W1/DO/OWN
P DO	<p>Apakah penerapan sistem lingkungan kerja virtual berperan penting atas loyalitas karyawan?</p> <p>Ya, pasti berperan penting. Karena kan misal kita mau membuat satu keputusan kan tidak bisa hanya kita saja. Kita perlu pendapat dari orang-orang di sekitar kita. Terutama adalah karyawas. Misalnya ini ternyata baik, atau ini ternyata...yaudah kak dilaksanakan aja, otomatis ya akan aku laksanakan, atau bagaimana gitu. Otomatis ya, aku akan melaksanakan. Tapi kan kita kan mikir gitu lah. Mungkin yang misalnya ternyata, yang menurut aku baik, tapi ternyata orang-orang... Contoh kasih harga deh. Harganya terlalu tinggi atau bagaimana, kayak gitu-gitu.</p>		W1/DO/OWN

P	Dampak apakah yang Kakak rasakan pada saat bekerja secara virtual?		W1/DO/OWN
DO	Kalau buat dampaknya itu sendiri, setelah aku ngebuat Altnzyaaa yang jelas, aku punya orang-orang yang baru yang ada di hidup aku juga, yang bisa ngebantu aku untuk ngebangun Altnzyaaa. Terus, mungkin lebih kayak sebelumnya kan, kalau kerja itu kan, biasanya aku banyak secara langsung, apa segala macam yang waktunya tuh udah jelas nih, dari jam 8 sampai jam 4. Tapi kan, karena virtual, jadi lebih fleksibel waktunya terutama, kayak gitu. Apa ya, mungkin bagi aku juga lebih belajar ketemu banyak orang, otomatis gak semua orang tuh gak bisa aku percayain juga gitu kan, beberapa orang yang kadang, ya, agak sedikit rese atau gimana gitu-gitulah, beberapa orang yang tiba-tiba baru kerja sehari dua hari, terus nggak ini segala macam, karena ini lah, itu segala macam, hal lain gitu. Jadi itu sih aku banyak banget belajar untuk nggak selalu percaya sama mereka, gitu. Yang jelas, apa yang mereka kerjakan itu harus terlaksanakan dengan baik.		
Loyalitas karyawan			
P	Apa yang Kakak ketahui mengenai loyalitas karyawan?		W1/DO/OWN
DO	Kalo loyalitas karyawan itu itu kayak rasa kesetiaan atau tanggung jawab yang tinggi dari karyawan, jadi dari karyawannya itu karena karyawan tersebut tuh mempunyai tanggung jawab yang tinggi jadinya mereka gak bakalan semena-mena dengan apa yang mereka kerjakan		
P DO	Menurut Kakak, hal apa saja yang menunjang loyalitas karyawan di perusahaan berbasis virtual? Yang diperlukan itu pasti kerja sama, sih. Karena namanya kita juga membangun suatu, apa yang kalau dikatakan, sebuah bisnis gitu. Ya, otomatis kerja sama antartim diperlukan. Perlu ada komunikasi baik, kerja sama yang baik, dan kita bisa saling terbuka dengan orang lain, gitu.		W1/DO/OWN
P DO	Hal apa yang Kakak lakukan untuk mempertahankan loyalitas karyawannya?		W1/DO/OWN

	<p>Kalo cara yang membuat karyawan agar setia atau loyal ke Altnzyaaa itu yang pasti komunikasi yang baik. Komunikasi itu penting banget sih, menurut aku. Terus, dengan komunikasi yang nyambung dan juga misalnya kan ini karena sama sama di bidang K-Pop gitu ya, otomatis kayak kadang-kadang ngebiasin siapa, itu kan bisa dijadiin temen gitu. Jadi, aku sebenarnya gak anggap karyawan, tapi lebih anggap tim atau teman gitu. Jadi, biar mereka itu bisa merasakan kalau kalau kerja di Altnzyaaa itu kayak gini, gitu. Enggak melulu kayak, maksudnya, gimana ya? Kayak lebih ke tim-an gitu. Tim dan teman gitu bisa diajakin ngobrol, soalnya bisa diajakin ngobrol selain hal-hal kerjaan.</p>		
P DO	<p>Apakah karyawan patuh terhadap peraturan? Bagaimana cara Kakak agar karyawan patuh terhadap peraturan?</p> <p>Iya. Kalau aku biasanya menegur karyawan semisal salah atau apa, ya. Karena untuk mengurangi adanya kesalahan di ke depannya.</p>	Kepatuhan terhadap peraturan	W1/DO/OWN
P DO	<p>Apakah karyawan menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu? Bagaimana cara Kakak agar karyawan menyelesaikan setiap tugas dengan baik dan tepat waktu?</p> <p>Dengan baik, iya tapi kalau <i>on-time</i> masih beum. Cara nyelesaiin tiap tugas yang diberikan dengan baik dan tepat waktu itu yang jelas dengan cara kita ngasih tahu, ini kalau bisa besok selesai, kayak gitu. Apa ya, bahasanya ya? Ya, dikasih <i>deadline</i> per karyawannya, kayak gitu. Mereka itu bisa tepat waktu dan juga ngelakuinnya itu benar, gitu. Kalau ada yang salah atau masih kurang, aku biasanya bilang ke mereka bahwa ini tidak kayak ini. Kayak gitu-gitu.</p>	Tepat waktu	W1/DO/OWN
P DO	<p>Menurut penilaian Kakak, apakah karyawan harus berani mengambil risiko? Bagaimana cara Anda membuat karyawan berani mengambil risiko?</p> <p>Iya, harus. Karena segala sesuatu yang kita lakukan pasti ada risiko. Caranya dengan banyak melibatkan dalam mengambil keputusan. Kadang menurut aku baik, tapi bisa jadi yang lain engga.</p>	Berani mengambil risiko	W1/DO/OWN

P	Bagaimana tanggapan karyawan saat Kakak membutuhkan pendapat atau ide untuk membuat sebuah keputusan?	Memberikan ide	W1/DO/OWN
DO	Admin sih selalu respon ya kalau aku minta pendapat atau ide gitu-gitu. Itu juga buat aku mempertimbangkan lebih matang.		
P	Apakah selama ini para karyawan melakukan kewajiban tanpa paksaan? Bagaimana cara Kakak agar karyawan melakukan kewajibannya tanpa paksaan?	Melaksanakan kewajiban	W1/DO/OWN
DO	Menurut aku, iya. Kembali lagi ke komunikasi yang baik. Selagi kita ngobrolin nya baik, karyawan juga pasti mengerti. Aku selalu tanya, “lagi senggang gak?” tujuannya agar karyawan tidak merasa terbebani gitu.		
P	Apakah selama ini karyawan melaporkan hasil kerja kepada Kakak? Bagaimana cara Kakak agar karyawan selalu melaporkan hasil kerjanya?	Melaporkan hasil kerja	W1/DO/OWN
DO	Iya. Setiap selesai mesti ngelaporin ke aku. Kadang kalau belum ada laporan, aku selalu nanyain sudah dikerjain apa belum gitu-gitu.		
P	Mengapa Kakak mempertahankan pekerjaan ini?		W1/DO/OWN
DO	Kalo mengapa mempertahankan pekerjaan ini sih pasti yang jelas karena kebutuhan juga, kan. Trus memang <i>warehouse</i> ini kan sebelumnya adalah GO. GO itu kayak yang mempertemukan bisnis <i>warehouse</i> . Jadi GO tersebut akhirnya aku ngembangin jadi <i>Warehouse</i> . Banyak kan ada yang Korea, China, Jepang. Banyak peminat juga jadi saya mempertahankan pekerjaan ini		

Identitas Informan

Nama : Bila Azzahra

Pekerjaan : *Packing*

Usia : 22 Tahun

Jenis Kelamin : Perempuan

Tanggal : 8 Juni 2024

Pukul : 11.20 – 15.14 WIB

Link Drive :

https://drive.google.com/drive/folders/1hxAr2pnnBVa7p4n25kB770x5SSOioZ_qT?usp=sharing

Inisial	Uraian Wawancara	Indikator	Kode
Lingkungan Kerja Virtual			
P	Apa jabatan kakak di <i>Warehouse</i> Korea-Indonesia Altnzyaaa?		W2/BI/P
BI	Sebagai admin <i>packing</i> .		
P	Bagaimana sistem kerja virtual di <i>Warehouse</i> Korea-Indonesia Altnzyaaa?		W2/BI/P
BI	Hm.. sistem kerjanya itu fleksibel. Dalam artian kerjanya setiap hari tapi santai gitu yang penting mah selesai aja kerjanya.. Terus gambaran kerjanya itu kek kalo aku bagian <i>packing</i> , pastinya bertanggung jawab <i>packing</i> barang sesuai pesanan <i>cust</i> . Ikutan sortir barang juga pas barang sampe Indo. Setelah itu baru difotoin per resi nys dan di <i>up</i> ke grup yang ada <i>cust</i> nya. Untuk yang bales-balesin chat <i>cust</i> biasanya nanya-nanya kapan barang sampe, PO berapa lama, sama <i>request packing-an</i> gitu, sih.		
P	Bagaimana upaya <i>owner Warehouse</i> Altnzyaaa dalam menerapkan sistem lingkungan kerja virtual yang baik?		W2/BI/P
BI	Selama ini <i>owner</i> -nya tuh bikin grup buat koordinasi, kan. Nah, itu ada grup <i>WhatsApp</i> juga buat nanya-nanya ke <i>own</i> . Kadang ditanyain pendapat gitu-gitu, lah. Kalo sama <i>cust</i> pake grup di Line sama <i>WhatsApp</i> . Cuma emang lebih sering chat personal sama <i>own</i> karena kan tugasnya beda-beda per orang, biar gak salah paham.		
P	Bagaimana kondisi lingkungan kerja virtual yang berkaitan dengan hubungan		W2/BI/P

BI	<p>antarkaryawan maupun dengan pemimpin?</p> <p>Kalau hubungan baik-baik aja, sih, kak. Komunikasi juga tapi kadang ada miskom gitu. Terus kan beda-beda kesibukan, ya. Jadi, ada beberapa informasi yang <i>delay</i> karena nunggu atasan dulu. Tapi sejauh ini, teratasi semua.</p>		
P	Bagaimana komunikasi antarkaryawan dengan <i>owner</i> mengenai pekerjaan?	Komunikasi	W2/BI/P
BI	Baik sih, kak soalnya kan udah ada grupnya ya di Line sama WhatsApp. Kadang juga dihubungi secara personal sama <i>owner</i> kalau ada tugas.		
P	Apa saja kendala dalam menerapkan lingkungan kerja virtual? Bagaimana cara <i>owner</i> dan Kakak mengatasinya?		W2/BI/P
BI	Di kesibukan yang beda-beda, sih. Kadang kalo butuh informasi cepet, tapi atasan nya lagi sibuk jadinya nunggu dulu. Miskom juga salah satunya. Pernah kejadian sampe di- <i>complain cust</i> , karena belum ada perkembangan buat posisi barangnya atau beda penyampaian sama admin lain. Cara nya dengan nge- <i>list</i> pertanyaan dari <i>cust</i> yang belum tau jawabannya ke <i>own</i> . Trus kalo ada tugas yang kurang dingertiin, tanya lagi ke <i>own</i> sampe paham.		
P	Bagaimana cara Kakak untuk menyelesaikan setiap tugas yang diberikan oleh <i>owner</i> dengan baik?	Penyelesaian tugas dan proyek	W2/BI/P
BI	Caranya itu karena biasanya dihubungi langsung sama <i>owner</i> , aku tanya tuh sampai benar-benar paham. <i>owner</i> juga ngasih tau nya pakai <i>voice note</i> biar jelas. Kalau sudah jelas, baru aku mengerjakan tugas sambil tanya udah bener apa belum gitu.		
P	Bagaimana Kakak merasa termotivasi setelah mengetahui jam kerja yang fleksibel?	Motivasi	W2/BI/P
BI	Kalo aku fokus sama tujuan utama aja sih, kak. Kan aku kerja buat nambah-nambah uang bulanan. Jadi dipikir kalo kerja bagus, gajinya juga gak akan molor atau ditunda. Aku juga bisa ngerjain dimana aja dan kapan aja, santai gitu.		

P	Apakah kakak mampu membagi waktu antara pekerjaan dengan kegiatan pribadi? Bagaimana cara nya?	Manajemen waktu	W2/BI/P
BI	Pertama-tama kalo ada kegiatan lain tuh izin. Biasanya aku seling-selingin dikit kegiatan sambil nyelesain kerjaan. Pokoknya itu izin biar sama-sama tahu kesibukannya apa. Takutnya ketika perlu banget, tapi aku gak bisa jadinya bisa di- <i>back up</i> dulu atau gimana.		
P	Menurut Kakak, bagaimana tingkat kepuasan pelanggan dengan sistem kerja virtual ini?	Kepuasan pelanggan	W2/BI/P
BI	Kepuasan pelanggan mungkin sekitar 7,5/10. Karena masih banyak juga yang perlu kita perbaiki dari segi pelayanan dan transparansi.		
P	Bagaimana tanggapan <i>owner</i> apabila mendapatkan <i>complain</i> dari pelanggan?		W2/BI/P
BI	<i>Owner</i> tanggap, sih akan hal ini. Aku <i>forward</i> pesan-nya kalo ada yang <i>complain</i> . <i>Own</i> juga ngasih saran kudu-nya ditanggapin gimana.		
P	Apakah penerapan sistem lingkungan kerja virtual berperan penting atas loyalitas karyawan?		W2/BI/P
BI	Berperan, kak. Menurut aku, loyalitas itu kan kesetiaan, ya. Kerja virtual ini kan gak ada kita papasan sama sekali. Adapun gak yang setiap hari kayak kantoran gitu. Nah, hadirnya orang-orang ini pasti dibutuhkan. Hadir dalam artian memang berperan dalam segala hal disini. Kalau satu aja deh yang gak ada kontribusi, kek nya bakal riweh gitu.		
P	Dampak apakah yang Kakak rasakan pada saat bekerja secara virtual?		W2/BI/P
BI	Hm.. dampaknya apa, yaa.. Jadi nambah kegiatan, sih. Oh, nambah pengalaman juga. Aku jadi bisa <i>excel</i> sama bikin form disini. Bisa ngitung <i>tax</i> juga.		
Loyalitas karyawan			
P	Apa yang Kakak ketahui mengenai loyalitas karyawan?		W2/BI/P
BI	Loyal itu kek apa aja bakal dilakuin kan, ya? Setia dan andil, sih.		
P	Menurut Kakak, hal apa saja yang menunjang loyalitas karyawan di perusahaan berbasis virtual?		W2/BI/P

BI	Keikutsertaan tim dalam segala hal. Karena dengan seperti itu menunjukkan bahwa masing-masing merasa dihargai disini. Akhirnya berdampak juga pada kerja sama dan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman.		
P	Hal apa yang Kakak lakukan untuk mempertahankan loyalitas karyawannya?		W2/BI/P
BI	Kerjanya dibawa <i>enjoy</i> aja tapi gak yang klemer-klemer gitu.. Terus selalu terbuka, sih sama temen-temen kerja lain atau owner-nya biar tau aku sibuk apa. Soalnya, kan kadang kalo owner-nya minta buatin form terus keadaan lagi di luar gitu, aku mesti tanya buat buru-buru atau engga. Kalo misal jam segini, gimana. Habis itu, mencoba sebaik mungkin kalo dimintain pendapat, ya, kasih jawaban yang bener-bener. Bukan yang asal dan acuh. Itu, sih kalo aku, mah.		
P	Apakah Kakak patuh terhadap peraturan? Bagaimana cara Kakak dalam menerapkan peraturan yang ada?	Kepatuhan terhadap peraturan	W2/BI/P
BI	Aku mencoba untuk mematuhi. Karena kan kembali lagi kita gak bisa semena-mena apalagi yang bukan milik kita. Kita kerja di orang, jadi lebih mengerti aja.		
P	Bagaimana Kakak melakukan pekerjaan dengan tepat waktu?	Tepat waktu	W2/BI/P
BI	Kalau aku belum bisa tepat waktu. Karena kembali lagi kepada kesibukan masing-masing.		
P	Apakah Kakak termasuk pribadi yang berani mengambil risiko? Mengapa?	Berani mengambil risiko	W2/BI/P
BI	Iya. Mengapa, ya? Ya, karena di kerjaan ini kan pasti banyak risikonya, ya. Terkadang Keputusan-keputusan yang kita ambil gak yang 100% berhasil dengan mulus. Pasti ada risiko yang harus dihadapi dan harus siap.		
P	Bagaimana bentuk loyalitas dari penerapan sistem lingkungan kerja virtual ini?		W2/BI/P
BI	Melibatkan diri dalam pengambilan keputusan, terus terbuka satu sama lain, sama kerja dibawa seneng gitu, sih.		
P	Apa yang Kakak lakukan apabila owner meminta pendapat atau ide dalam membuat Keputusan?	Memberikan ide	W2/BI/P

BI	Aku suka banget kalo diajak diskusi. Apalagi mengenai hal-hal yang emang perlu perbaharuan. Jadi, kalo misal owner minta ide atau pendapat, aku berusaha untuk memberikan yang terbaik versi aku. Contoh, nih, owner mau cari referensi buat <i>birthday event</i> bias, terus nanyain bikin event gimana ya.. itu aku langsung cari referensi dan coba bicarain gimana-gimana nya sama <i>owner</i> .		
P	Apakah ada paksaan dalam melaksanakan kewajiban? Bagaimana cara Kakak dalam melaksanakan kewajiban?	Melaksanakan kewajiban	W2/BI/P
BI	Tidak, kak. Mikirnya aku karena ada timbal balik dalam hak dan kewajiban, ya dilakuin semaksimal mungkin begitu. Kita memutuskan untuk bekerja, kan karena ada tujuan. Jadi, kembali ke tujuan awal kenapa kita kerja.		
P	Apakah Kakak selalu melaporkan hasil kerja kepada atasan? Mengapa?	Melaporkan hasil kerja	W2/BI/P
BI	Iya. Biasanya kalo habis bikin <i>form</i> atau <i>announcement</i> ke buyer, aku selalu bilang, "Kak udah, ya" atau "Done, kak.". guna nya biar <i>owner</i> tau kerjaanku selesai atau bisa <i>crosscheck</i> hasil kerjaku. Biar tidak ada kesalahan berulang aja.		
P	Mengapa Kakak mempertahankan pekerjaan ini?		W2/BI/P
BI	Pastinya karena gaji. Tapi, terlepas dari itu <i>owner</i> nya sangat baik. Temen-temen kerja juga saling membantu. <i>Owner</i> nya berasa kek temen jadinya nyaman kalo ada apa-apa, tapi tetap segan.		

Identitas Informan

Nama : Desti Alfiani

Pekerjaan : Rekapitulasi Data

Usia : 28 Tahun

Jenis Kelamin : Perempuan

Tanggal : 1 Juni 2024

Pukul : 17.58 – 20.15 WIB

Link Drive :

https://drive.google.com/drive/folders/1hxAr2pnnBVa7p4n25kB770x5SOioZ_qT?usp=sharing

Inisial	Uraian Wawancara	Indikator	Kode
Lingkungan Kerja Virtual			
P	Apa jabatan kakak di <i>Warehouse</i> Korea-Indonesia Altnzyaaa?		W3/DS/RD
DS	Baik, perkenalkan, nama saya Desti Alpiani, umur saya sekarang di 28 tahun, dan <i>jobdesk</i> saya di Altnzyaaa sebagai admin rekap.		
P	Bagaimana sistem kerja virtual di <i>Warehouse</i> Korea-Indonesia Altnzyaaa?		W3/DS/RD
DS	Oke, kalau di Altnzyaaa ini kan mungkin bedanya dengan kerja secara langsung. Kalau kerja secara langsung, dari segi <i>timing</i> . Kalau di Altnzyaaa sendiri itu fleksibel. Nggak ada istirahatnya, nggak ada waktunya kita persis bekerja. Kalau kerja langsung kan ada jam-jamnya di 8 jam kerja, oke gitu. Kalau virtual kayak gini, dia lebih fleksibel. Kita mengerjanya bebas, mau jam berapa aja, istirahatnya mau kayak gimana, gitu. Terus kalau dari segi komunikasi, mungkin karena seringnya lewat virtual juga, jadi sedikit banyak lewatin miskomunikasi juga, gitu. Atau banyak bahasa yang kita kurang paham, gitu sih paling.		
P	Bagaimana upaya <i>owner Warehouse</i> Altnzyaaa dalam menerapkan sistem lingkungan kerja virtual yang baik?		W3/DS/RD
DS	Kalau misalkan dari upaya <i>owner</i> sendiri sih aku kadang, kalau misalkan emang lagi <i>hectic</i> banget ya di <i>real life</i> , suka minta libur dulu tuh sehari dua hari untuk		

	nggak aktif di kerjaan virtual ini. Dan ya dari <i>owner</i> sendiri ya mengiyakan gitu.		
P	Bagaimana kondisi lingkungan kerja virtual yang berkaitan dengan hubungan antarkaryawan maupun dengan pemimpin?		W3/DS/RD
DS	Baik, sih. Semuanya bikin nyaman gitu.		
P	Bagaimana komunikasi antarkaryawan dengan <i>owner</i> mengenai pekerjaan?	Komunikasi	W3/DS/RD
DS	Terus kalau misalkan dari segi komunikasi sih, aku sama <i>owner</i> tuh, dia berusaha untuk apa ya, menyeimbangkan gitu. Jadi, gimana ya bahasanya? Lebih ke harus sama-sama ngertilah. Kalau misalkan ada yang nggak ngerti, ya bener-bener aku tanyakan, supaya tidak terjadi banyaknya miskomunikasi, gituloh. Terus aku sih paling, sering ngasih tahunya, lebih ke kalau misalkan ada PO atau apa, itu lebih jelas komunikasi yang lebih rinci, gituloh.		
P	Apa saja kendala dalam menerapkan lingkungan kerja virtual? Bagaimana cara <i>owner</i> dan Kakak mengatasinya?		W3/DS/RD
DS	Banyak banget gitu. Kalau kendala, justru aku lebih banyak menemukan kendala ya. Pertama, yang tadi udah aku ceritain kendalanya tuh pasti dari miskomunikasi. Terus yang kedua, <i>timeline</i> kerja. Terus yang ketiga, kita berhadapan dengan berbagai macam karakter konsumen. Yang, gimana ya, yang tata bahasanya tuh ya kadang bisa kita terima, kadang enggak gitu. Yang bener-bener bikin mood jelek gitu kan. Itu sih mungkin lebih ke, itunya aja minusnya di kerja virtual ini. Kalau misalkan kerja secara nyata kan kalau kita diambil customer, yaudah face-to-face gitu. Tapi kalau lewat kata-kata justru lebih sakit ya, kalau misalkan via virtual gitu. Itu sih paling kendalanya sendiri kalau secara kerja virtual gitu ya.		
P	Bagaimana cara Kakak untuk menyelesaikan setiap tugas yang diberikan oleh <i>owner</i> dengan baik dan tepat waktu?	Penyelesaian tugas dan proyek	W3/DS/RD
DS	Selama ini aku selalu nanyain, sih buat cepet apa gak ke <i>owner</i> -nya. Selagi aku bisa <i>handle</i> sendiri, langsung aku kerjain.		

	<p>Ya, imbangin sama kerja ku yang asli, lah. Kayak berjalan aja gitu, misal kalau misalkan pada saat aku kebagian pagi, ya sebisa mungkin aku masih tetep bisa ngerapihin rekapan di tempat kerjaku yang asli juga ngerjain kerjaan yang virtual juga, gitu. Terus ketika pas istirahat kerja, ya sebisa mungkin merapihkan rekapan-rekapan yang ada di Altnzyaaa ini. Jadi gaada istilah apa ya.. berhenti kerja, tetep produktif, sih sebenarnya.</p>		
P	<p>Bagaimana Kakak merasa termotivasi setelah mengetahui jam kerja yang fleksibel?</p>	Motivasi	W3/DS/RD
DS	<p>Kalau aku sih tipe orang yang kalau kerja ya di bawah santai aja. Maksudnya walaupun kitanya stres, berarti malah yang ada jatuhnya kayak kebatin gitu kerjanya. Jadi ya selama aku nya mau mengerjakan ya kenapa tidak gitu.</p>		
P	<p>Bagaimana cara Kakak manajemen waktu antara pekerjaan dan kegiatan pribadi?</p>	Manajemen waktu	W3/DS/RD
DS	<p>Sebenarnya tidak ada caranya sendiri, atau misalkan mengatur waktu yang gimana. Kayak berjalan saja gitu, misalkan pada saat aku kerja pagi, ya sebisa mungkin aku masih tetap bisa merapihkan rekapan di tempat kerja aku yang asli, juga ngerjain kerjaan yang virtual juga gitu. Terus ketika pas lagi istirahat kerja, ya sebisa mungkin merapihkan rekapan-rekapan yang ada di Altnzyaaa ini. Jadi tidak ada istilah berhenti kerja, tetap ada, tetap produktif sih sebenarnya.</p>		
P	<p>Menurut Kakak, bagaimana tingkat kepuasan pelanggan dengan sistem kerja virtual ini?</p>	Kepuasan pelanggan	W3/DS/RD
DS	<p>Kalau aku bisa kasih <i>rate</i>, mungkin diangka delapan kali ya. Kenapa aku bisa kasih nilai 8? Mungkin dibalik banyak minusnya. Tapi banyak hal yang bisa kita ambil positifnya, sih. Pertama, jadi nambah relasi. Kedua, jadi tambah pengalaman. Ketiga, ilmu bisnisnya juga dapat. Dari segi yang tadinya kita tidak bisa menghitung <i>Rate</i> Korea, jadi bisa. terus kita jadi tahu berbisnis dengan orang luar itu seperti apa. Itu sih yang membuatku puas dengan pengalaman</p>		

	yang aku punya setelah aku kerja di virtual.		
P	Bagaimana tanggapan <i>owner</i> apabila mendapatkan <i>complain</i> dari pelanggan?		W3/DS/RD
DS	Aku selalu nanyain dan ngobrolin sama <i>owner</i> kalo ada beginian. Karena kalo gak diobrolin mah jadinya stress. Kalau aku pribadi, selama mengendalikan konsumen di Altenzia itu memaksimalkan untuk selalu responsif. Maksudnya kayak update-update tentang barang datangnya kapan, terus estimasi harganya bakal berapa nantinya gitu. Lebih ke fast response juga kalau di Altenzia ini, karena kita kan banyak menerima sekali customer yang bukan beli satu atau dua, tapi udah banyak macam-macam reseller gitu. Jadi ya sebisa mungkin harus tetap profesional kalau gitu menjawab beberapa pertanyaan, kritik, atau bahkan saran gitu. Kalau saran dari <i>buyer</i> sih dulunya aku terima, mungkin lebih ke sering <i>fast response</i> .		
P	Apakah penerapan sistem lingkungan kerja virtual berperan penting atas loyalitas karyawan?		W3/DS/RD
DS	Ya sangat berdampak untuk loyalitas. Karena kita bisa tahu nih <i>deadline-deadline</i> kerjaan, yang lain yang mana harus gimana di prioritasin. Kalau lagi ada <i>free time</i> juga, benar-benar harus kita kejarin sih. Jadi dia benar-benar butuh loyalitas tinggi, gitu, kalau untuk kerjaan di virtual ini.		
P	Dampak apakah yang Kakak rasakan pada saat bekerja secara virtual?		W3/DS/RD
DS	Pertama, jadi nambah relasi. Kedua, jadi tambah pengalaman. Ketiga, ilmu bisnisnya juga dapat. Dari segi yang tadinya kita tidak bisa menghitung <i>Rate</i> Korea, jadi bisa. terus kita jadi tahu berbisnis dengan orang luar itu seperti apa. Itu sih yang membuatku puas dengan pengalaman yang aku punya setelah aku kerja di virtual.		
Loyalitas karyawan			
P	Apa yang Kakak ketahui mengenai loyalitas karyawan?		W3/DS/RD
DS	Kalau buat aku pribadi, loyalitas itu kayak kesetiaan atau patuh mungkin.		

P	Menurut Kakak, hal apa saja yang menunjang loyalitas karyawan di perusahaan berbasis virtual?		W3/DS/RD
DS	Kalau di Altnzyaaa, sebetulnya loyalitas itu dibutuhkan ketika komunikasi berjalan secara lancar dari berbagai pihak. Contoh dari pihak <i>owner</i> , atau dari pihak admin-admin lain. Karena kan di Altnzyaaa sendiri divisinya banyak.		
P	Hal apa yang Kakak lakukan untuk mempertahankan loyalitas karyawannya?		W3/DS/RD
DS	Kalau aku pribadi, kalau buat naikin loyalitas, intinya jalan hitungan kalau kerjaan. Karena kan, ibaratnya kita butuh mereka, mereka juga butuh kita gitu. Jadi balance lah, jangan hitungan gitu loh.		
P	Apakah Kakak patuh terhadap peraturan? Bagaimana cara Kakak dalam menerapkan peraturan yang ada?	Kepatuhan terhadap peraturan	W3/DS/RD
DS	Iya. Ya itu tadi, loyalitas berarti kan? Kalo misalkan gak mau ada keterpaksaan, ya minimal lu patuh gitu. Jangan jalan kerja tuh berat. Kayak apa-apa berat, apa-apa berat. Semuanya dilakukan dari hati, sih.		
P	Apakah Kakak termasuk pribadi yang berani mengambil risiko? Mengapa?	Berani mengambil risiko	W3/DS/RD
DS	Iya. Ya semua pasti ada risikonya, gitu. Mungkin kalau telat bales, sering kena omel, atau misalkan lagi <i>urgent</i> , aku lama lah responnya, gitu. Ya banyak sih risikonya, tapi ya nikmatin		
P	Apa yang Kakak lakukan apabila owner meminta pendapat atau ide dalam membuat keputusan?	Memberikan ide	W3/DS/RD
DS	Pernah dan suka diterima juga ide-nya sama owner, karena owner juga sebelum bikin promosi atau sebelum menjual produk tertentu, dia pasti sharing dulu sama aku, ini bagus gak ya, ini bakal laku gak ya, gitu.		
P	Apakah ada paksaan dalam melaksanakan kewajiban? Bagaimana cara Kakak dalam melaksanakan kewajiban?	Melaksanakan kewajiban	W3/DS/RD
DS	Ya itu tadi, loyalitas berarti kan? Kalo misalkan gak mau ada keterpaksaan, ya minimal lu patuh gitu. Jangan Jalan kerja tuh berat. Kayak apa-apa berat, apa-apa berat Semuanya dilakukan dari hati sih.		

P	Apakah Kakak selalu melaporkan hasil kerja kepada atasan? Mengapa?	Melaporkan hasil kerja	W3/DS/RD
DS	Ya, karena biar gak banyak miskom gitu. Biar di cek ulang pekerjaanku.		
P	Mengapa Kakak mempertahankan pekerjaan ini?		W3/DS/RD
DS	Kalau pertama-tama mungkin karena nyaman dan apa ya... ..karena GO-nya juga rame, jadi nggak kelihatan bosan gitu. Terus, ya memang karena aku pada saat itu lagi butuh juga... ..buat sampingan, jadi ya... betah		

Identitas Informan

Nama : Zahra Lydia Nafizza

Pekerjaan : Rekapitulasi Data

Usia : 17 Tahun

Jenis Kelamin : Perempuan

Tanggal : 10 Juni 2024

Pukul : 18.00 – 19.00 WIB

Link Drive :

https://drive.google.com/drive/folders/1hxAr2pnnBVa7p4n25kB770x5SSoioZ_qT?usp=sharing

Inisial	Uraian Wawancara	Elemen	Kode
P	Berapa lama kakak bekerja di sini?		W4/ZL/M
ZL	Sekitar 3 bulan.		
P	Menurut Anda, hal apa saja yang menunjang loyalitas karyawan di perusahaan berbasis virtual?	Loyalitas karyawan	W4/ZL/M
ZL	Komunikasi sih, kak nomor satu. Responsif harus.		
P	Dengan adanya penerapan lingkungan kerja virtual, apakah ada peningkatan loyalitas pada diri kakak?	Loyalitas karyawan	W4/ZL/M
ZL	Ada, kak. Karena jujur kalau aku memilih untuk kerja di suatu tempat tuh karena emang seneng sama kerjanya.		
P	Apa saja kendala dalam menerapkan lingkungan kerja virtual terhadap loyalitas karyawan?	Loyalitas karyawan	W4/ZL/M
ZL	Kurang <i>responsive</i> aja sih, kak sebetulnya.		
P	Apa alasan kakak mengundurkan diri dari perusahaan?	Loyalitas karyawan	W4/ZL/M
ZL	Aku masih sekolah dan kebetulan mau operasi saat itu. Jadi, kemungkinan emang bakal jarang main HP dan off gitu, kak. Takutnya akan mengganggu aktivitas, karena bener-bener nguras tenaga dan pikiran. Miskomunikasi juga ada, sih pasti. Cuma gak yang menjadi alasan aku keluar. Disini kita gak boleh egois. Apa-apa memang harus dibicarakan. Sempet terjadi juga ini. Karena aku sering <i>overthinking</i> gitu, kak kalau lagi tanya tapi belum dibalas-balas soalnya ditungguin sama <i>buyer</i> .		

Lampiran 3 Data Informan

Data informan melampirkan nama, jenis kelamin, usia, dan jobdesc karyawan di suatu perusahaan. Adapun data informan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

Tabel 1 Data Informan

No	Nama	Inisial	Jenis Kelamin	Usia	Job Deskripsi
1	Devy Oktaviani	DO	Perempuan	23	<i>Owner</i>
2	Bila	BI	Perempuan	22	Rekapitulasi dan <i>Packing</i>
3	Desti	DS	Perempuan	28	Rekapitulasi dan promosi
4	Zahra Lydia Nafizza	ZL	Perempuan	17	Mantan karyawan (Rekapitulasi data)

Sumber : Diolah oleh peneliti 2024

Lampiran 4 Catatan Lapangan dan Observasi

CATATAN LAPANGAN DAN OBSERVASI I

Kode : CLO – I

Tanggal : 31 Mei 2024

Waktu : 16.00 – 16.30 WIB

Tempat : Lingkungan *Warehouse* Korea-Indonesia Altnzyaaa

Deskripsi :

Pada hari ini peneliti mengunjungi ke *Warehouse* Altnzyaaa untuk melakukan observasi awal. Peneliti sudah membuat janji dengan *owner* di hari sebelumnya. Kemudian menghubungi *owner* bahwa saya sudah sampai dan menunggu hingga *owner* keluar. Peneliti dipersilahkan masuk untuk bertemu dengan *owner Warehouse* Korea-Indonesia Altnzyaaa. Kemudian berbincang mengenai maksud dan tujuan saya berkunjung ke sana. *Owner* dengan hangat dan ramah menyambut saya. Dengan senang hati, *owner* memberikan izin untuk melakukan penelitian dan memberi kesempatan kepada peneliti untuk mengamati mengenai kerja virtual di sana. Peneliti mengucapkan terima kasih atas izin yang diberikan untuk melanjutkan penelitian skripsinya. Dengan semangat, peneliti segera memulai pengamatan terhadap aktivitas kerja virtual di *Warehouse* Altnzyaaa, dan kemudian berpamitan dengan niat untuk kembali keesokan harinya.

CATATAN LAPANGAN DAN OBSERVASI II

Kode : CLO – 2

Tanggal : 9 Juni 2024

Waktu : 15.30 – 17.00 WIB

Tempat : Lingkungan *Warehouse* Korea-Indonesia Altnzyaaa

Deskripsi :

Pada hari ini peneliti datang untuk melakukan observasi lanjutan. Peneliti melakukan pengamatan pada pukul 15.30 dengan melihat proses sortir dan *packing* barang di Altnzyaaa. Tidak ada kehadiran fisik karyawan lain kecuali *owner* dan 1 karyawan bagian *packing* di kantor pusat, karena perusahaan sepenuhnya beroperasi secara virtual. Diketahui bahwa karyawan datang terlambat 30 menit. Kegiatan *packing* hanya dilakukan saat *event shopee* di setiap tanggal kembar dan tanggal 25. Sedangkan untuk sortir sendiri dilakukan hanya ketika barang sudah sampai dari *Warehouse* Korea. Karyawan dan *Owner* terlihat cukup dekat dengan saling melontarkan candaan di tengah-tengah bekerja. *Owner* juga kerap menanyakan mengenai pendapat dan ide mengenai pekerjaan. Karyawan merespon dengan baik dan keduanya saling bertukar pikiran.

Saat proses sortir, karyawan dan *owner* saling membantu dan melengkapi. Apabila *owner* membuka kardus barang, maka karyawan yang melakukan pengisian data dan memotret barang sesuai resi. Begitupun sebaliknya. Keduanya saling melaporkan *progress* agar pekerjaan tepat dan cepat selesai. Setelah sortir

barang selesai, selanjutnya adalah *packing* barang. Untuk memudahkan dalam pengiriman, Altnzyaaa menggunakan *e-commerce shopee* agar pelanggan bisa mendapatkan potongan harga ongkos kirim. Peneliti disini masih merasa sudah cukup untuk melakukan pengamatan pada hari ini kemudian peneliti berpamitan dan mengucapkan terima kasih.

CATATAN LAPANGAN DAN OBSERVASI III

Kode : CLO – 3

Tanggal : 10 Juni 2024

Waktu : 15.30 – 17.00 WIB

Tempat : Lingkungan *Warehouse* Korea-Indonesia Altnzyaaa

Deskripsi :

Peneliti meminta izin kepada *owner* untuk dimasukkan ke dalam GO (*Group Order*) yang digunakan Altnzyaaa sebagai media penghubung antara tim dan pelanggan di aplikasi *Line* dan *Whatsapp*. Hal ini bertujuan untuk mengetahui interaksi antara tim dan pelanggan. Terdapat deskripsi grup di *Group Order Whatsapp* berupa *link tinyurl* yang menunjukkan mengenai rekapitulasi data pesanan pelanggan, formulir pengisian data pesanan, dan *google drive* yang berisi foto-foto barang. Sedangkan pada *Group Order Line*, terdapat *notes* berupa link akses rekapitulasi data, album foto kedatangan barang, dan album testimonial dari pelanggan. Beberapa pelanggan bertanya melalui grup dan tim menjawab sesuai dengan yang dibutuhkan pelanggan.

Pengiriman dan penjualan barang dilakukan Altnzyaaa di aplikasi *Shopee*. Peneliti mengamati dan menganalisis data yang telah tersedia dalam bentuk ulasan pelanggan di platform *Shopee*, tanpa interaksi langsung dengan subjek penelitian (pelanggan). Penilaian kepuasan pelanggan di Altnzyaaa dari total 532 ulasan, 400 orang merasa puas dan 132 lainnya kurang puas. Hasil persentase dengan jumlah

23% pelanggan yang menyatakan kurang puas dengan pelayanan Altnzyaaa. 23% didapatkan dari perhitungan (jumlah kurang puas/jumlah keseluruhan penilaian) x 100%. Adapun ulasan yang kurang baik, diambil alih langsung oleh owner untuk membalasnya dengan tegas, namun masih tetap berpacu pada SOP yang berlaku pada e-commerce tertentu.

Lampiran 5 Foto-Foto



Wawancara dengan Pemilik *Warehouse* Altnzyaaa



Wawancara dengan Divisi *Packing*



Wawancara dengan Divisi Rekapitulasi Data



Proses Sortir Barang



Gudang *Warehouse*



Proses *Packing* Barang

Lampiran 6 Surat-Surat



Fakultas Ekonomi
dan Bisnis

Surabaya, 04 Desember 2023

Nomor : 412/II.3.AU/FEB/A/2023
Lamp. : -
Hal : **Dosen Pembimbing Utama dan Pembimbing Pendamping**

Kepada Yth,

1. Dr. Mochamad Mochklas, S.Si., MM
2. Rina Maretasari, SM., M.SM

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan telah dipenuhinya persyaratan penulisan skripsi, sebagai mana diatur dalam :

1. Peraturan Rektor no:566.1/PRN/II.3.AU.F/2014-03.09.2014, tentang pedoman Akademik Tahun 2014/2015 Universitas Muhammadiyah Surabaya, perihal penilaian hasil belajar point 4.5 (Tugas Akhir)
2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis UMSurabaya No:68/II.3.AU/A/Fak. Ekonomi/IX/2013 Tentang Pedoman Akademik Pelaksanaan Pendidikan Program Sarjana (S-1), Bab IV Point C.4 (Prosedur Penilaian Skripsi).

Maka dimohon perkenannya untuk menjadi pembimbing terhadap mahasiswa sebagai berikut :

Nama : Aisyah Salsabilah
NIM : 20201221154
Prodi : Manajemen
Judul Skripsi : “ Analisa Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Virtual Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Warehouse Korea-Indonesia Altznyaaa di Surabaya)”

Pembimbing Utama : Dr. Mochamad Mochklas, S.Si., MM
Pembimbing Pendamping : Rina Maretasari, SM., M.SM
Demikian, atas perhatian dan perkenannya disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Kaprodi Manajemen,

Dr. Dwi Songgo Panggayudi, ST., MM

Tembusan Yth, (Tanpa Lampiran):

1. Dekan.
2. Kaprodi Manajemen
3. Mahasiswa Yang Bersangkutan.

Surabaya, 21 Mei 2024

Nomor : 181/IL3.AU/FEB/A/2024
 Lamp : -
 Hal : **PERMOHONAN IJIN PENELITIAN UNTUK SKRIPSI**

Kepada :
 Yth. Pemilik Warehouse Altnzyaaa
 Rungkut Mejoyo Utara V Blok AF No. 3, Surabaya

Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat, semoga Allah SWT senantiasa memberikan kekuatan kepada kita untuk dapat melaksanakan tugas dan kewajiban kita sebagai hamba Allah SWT. Kami selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surabaya mengajukan permohonan agar mahasiswa kami dengan identitas dibawah ini mendapatkan kesempatan untuk mengadakan penelitian di Lembaga/Institusi yang Bapak/Ibu pimpin.

Adapun maksud dari penelitian tersebut adalah untuk memperoleh informasi/data sesuai dengan judul skripsi yang telah kami setujui.
 Identitas mahasiswa yang akan meneliti :

Nama	: Aisyah Salsabilah
NIM	: 20201221154
Fakultas/Prodi	: Ekonomi & Bisnis/Manajemen
Alamat	: Jl. Gubeng Airlangga V No. 48-A
No. Handphone	: 0821 3132 0852
Judul Skripsi	: "Analisis Penerapan Sistem Kerja Virtual Dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan (Studi Pada Warehouse Korea-Indonesia Altnzyaaa di Surabaya)

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan perkenannya disampaikan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Dekan FEB UMSurabaya,



Dr. Mochamad Mochklas, S.Si., MM.

tv

Altnzyaaa**WAREHOUSE KOREA-INDONESIA ALTNZYAAA**Jl. Rungkut Mejoyo Utara V Blok AF No. 3, Surabaya
Instagram : @Altnzyaaa. Twitter : @Altnzyaaa

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Devy Oktaviani Arziah

Jabatan : Pemilik *Warehouse* Altnzyaaa

Menerangkan bahwa Saudara/i:

Nama : Aisyah Salsabilah

NIM : 20201221154

Instansi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surabaya

Telah melakukan pengambilan data pada Warehouse Korea-Indonesia Altnzyaaa yang digunakan sebagai bahan penelitian untuk keperluan Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surabaya.

Surabaya, 09 Juni 2024



(Devy Oktaviani Arziah)

**SURAT PERNYATAAN KESEDIAAN UNTUK MENJADI INFORMAN
DALAM PENELITIAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Devy Oktaviani Arziah
Usia : 23 tahun
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Jl. Rungkut Mejoyo Utara V Blok AF No. 3, Surabaya
Pekerjaan : Pemilik *Warehouse* Altnzyaaa
Divisi : Pemilik

Bersedia untuk menjadi informan dalam penelitian skripsi oleh :

Nama : Aisyah Salsabilah
NIM : 20201221154
Judul Skripsi : Analisis Penerapan Sistem Lingkungan Kerja Virtual Terhadap Loyalitas
Karyawan (Studi Pada *Warehouse* Korea-Indonesia Altnzyaaa di Surabaya)

Demikian surat kesediaan saya buat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Surabaya, 09 Juni 2024



(Devy Oktaviani Arziah)

**SURAT PERNYATAAN KESEDIAAN UNTUK MENJADI INFORMAN
DALAM PENELITIAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Desti Alpiani
Usia : 28 tahun
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Gang Pegadaian II No. 6 Ciwalen, Garut Kota
Pekerjaan : Administrasi
Divisi : Rekapitulasi Data

Bersedia untuk menjadi informan dalam penelitian skripsi oleh :

Nama : Aisyah Salsabilah
NIM : 20201221154
Judul Skripsi : Analisis Penerapan Sistem Lingkungan Kerja Virtual Terhadap Loyalitas
Karyawan (Studi Pada *Warehouse* Korea-Indonesia Altnzyaaa di Surabaya)

Demikian surat kesediaan saya buat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Surabaya, 01 Juni 2024



(Desti Alpiani)

**SURAT PERNYATAAN KESEDIAAN UNTUK MENJADI INFORMAN
DALAM PENELITIAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Bila Azzahra
Usia : 22 tahun
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Jl. Wiyung Indah IV, Surabaya
Pekerjaan : Admin Pengemasan Barang
Divisi : Packing

Bersedia untuk menjadi informan dalam penelitian skripsi oleh :

Nama : Aisyah Salsabilah
NIM : 20201221154
Judul Skripsi : Analisis Penerapan Sistem Lingkungan Kerja Virtual Terhadap Loyalitas
Karyawan (Studi Pada *Warehouse* Korea-Indonesia Altnzyaaa di Surabaya)

Demikian surat kesediaan saya buat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Surabaya, 08 Juni 2024



(Bila Azzahra)

**SURAT PERNYATAAN KESEDIAAN UNTUK MENJADI INFORMAN
DALAM PENELITIAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zahra Lydia Nafizza
Usia : 17 tahun
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Jl. Caman Raya No. 31, Bekasi
Pekerjaan : -
Divisi : -

Bersedia untuk menjadi informan dalam penelitian skripsi oleh :

Nama : Aisyah Salsabilah
NIM : 20201221154
Judul Skripsi : Analisis Penerapan Sistem Lingkungan Kerja Virtual Terhadap Loyalitas
Karyawan (Studi Pada *Warehouse* Korea-Indonesia Altnzyaaa di Surabaya)

Demikian surat kesediaan saya buat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Surabaya, 10 Juni 2024



(Zahra Lydia Nafizza)

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURABAYA
 KARTU BIMBINGAN SKRIPSI / TA / KTI

Nama : AISYAH SALSABILAH
 NIM : 20201221154
 Prodi Studi : MANAJEMEN **D3/D4/S1**
 Judul Skripsi / TA/ KTI : ANALISIS PENERAPAN SISTEM LINGKUNGAN KERJA
 VIRTUAL TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (STUDI
 PADA WAREHOUSE KOREA - INDONESIA ALTNZYAAA DI
 SURABAYA)
 Dosen Pembimbing I : DR. MOCHAMAD MOCHLAS, S. SI., MM
 Dosen Pembimbing II : RINA MARETASARI, SM., M. SM

No	Tanggal Bimbingan	Topik	Saran/komen	TTd Dosen
1	30/5 24	pedoman wawancara	wawancara seluruh karyawan	[Signature]
2			tersebut yg baru saja keluar	
3	31/5 24	Revisi proposal		[Signature]
4		ambil data di objek penelitian		
5	24/6 24	Bab 4 & Bab 5.		
6		- hasil penelitian dan pembahasan penelitian		[Signature]
7		- Kesimpulan		
8	26/6 24	acc Skripsi		[Signature]
9	15/6 24	Revisi proposal		
10	27/6 24	ACC usah skripsi		
11				
12				

Ketentuan :

1. Konsultasi dengan dosen pembimbing minimal 6 (Enam) kali
2. Setiap konsultasi harus membawa kartu bimbingan
3. Kartu yang hilang atau tidak bawa pada saat bimbingan atau konsultasi tidak dilayani
4. Jika tidak memenuhi ketentuan diatas, maka seminar proposal tidak dapat dilaksanakan

 Surabaya 2024
 Ketua Program Studi

NIDN.....

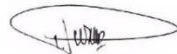
SURAT KETERANGAN BUKTI BEBAS PLAGIASI

Naskah tugas akhir / skripsi / karya tulis / tesis*) yang diserahkan atas :

N a m a : Aisyah Salsabilah
N I M : 20201221154
Fakultas/Prodi : Fakultas Ekonomi (S1) Manajemen
Alamat : Gubeng Airlangga V No. 48-A
Judul : Analisis Penerapan Sistem Lingkungan Kerja Virtual Dalam
Meningkatkan Loyalitas Karyawan (Studi Pada Warehouse Korea – Indonesia Altnzyaaa di
Surabaya)

telah **diserahkan dan memenuhi kriteria** batas maksimal yang sudah ditentukan.

Petugas perpustakaan



Putri Rokhmawati

Surabaya, 29 Juli 2024
Mahasiswa,



Aisyah Salsabilah

Mengetahui,
Kepala Perpustakaan

Dis. Yarno, M.Pd.

*) **DILARANG KERAS MENYEBARLUASKAN FORM INI**



umsurabaya
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURABAYA

**Pusat
Bahasa**

ENDORSEMENT LETTER

693/PB-UMS/EL/VII/2024


This letter is to certify that the abstract of the thesis below

Title : The Analysis of The Implementation of Virtual Work Environment System for Improving Employee Loyalty (Study at Warehouse Korea – Indonesia Altnzyaaa in Surabaya)
Student's name : Aisyah Salsabilah
Student's ID Number : 20201221154
Department : Accounting, Undergraduate, Faculty of Economics and Business, Universitas Muhammadiyah Surabaya, Indonesia

has been endorsed by Pusat Bahasa *UMSurabaya* for further approval by the examining committee of the faculty.

Surabaya, July 23, 2024

Chair person,



Dr. Waode Hamsia, M.Pd



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURABAYA

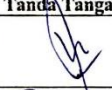


Jl Sutorejo No 59 Surabaya

**PANITIA UJIAN SKRIPSI STRATA - 1 (S-1)
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

DAFTAR PERBAIKAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Aisyah Salsabilah
 NIM : 20201221154
 Program Studi : MANAJEMEN
 Hari/Tanggal : Rabu, 24 Juli 2024

Kami telah menyetujui perbaikan/refisi atas skripsi mahasiswa tersebut diatas

Nama Penguji	Tanda Tangan	Tanggal
Dr. Mochamad Mockhlas, S.Si., MM		24/7/24
Rina Maretasari, SM. M.SM., CHRA		24/7/24
Dr. Mohammad Solih, S.AB.,M.M		24/7/24