



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2026) pp: 10335-10342

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Studi Fenomenologi Tentang Etika Kerja dan Kesehatan Mental Karyawan Satuan Pengamanan PT Putra Mandiri Purabaya

Krisna Fauzan, Ridlwan Muttaqin, Deni Hamdani

Prodi Manajemen, Fakultas Manajemen dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun, Bandung, Indonesia

krisnafauzan@student.inaba.ac.id, ridlwan.muttaqin@inaba.ac.id, deni.hamdani@inaba.ac.id

Abstrak

PT Putra Mandiri Purabaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang usaha jasa pengamanan (BUJP). PT Putra Mandiri Purabaya memiliki peranan dalam menjaga keamanan serta ketertiban di lingkungan kerja mitra perusahaan. Namun ditemukan beberapa masalah di lapangan yang berkaitan diantaranya terkait etika kerja dan kesehatan mental yang dialami karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Artikel ini bertujuan untuk memaparkan bagaimana etika kerja diterapkan di PT Putra Mandiri Purabaya, khususnya yang berkaitan dengan kedisiplinan dan kondisi kesehatan mental terhadap karyawan sebagai upaya dari upaya peningkatan kinerja. Metode yang peneliti pakai adalah kualitatif memakai pendekatan fenomenologi yaitu suatu pendekatan yang berfokus pada upaya memahami pengalaman hidup karyawan dan persepsi karyawan terkait etika kerja dan kesehatan mental di lingkungan kerja. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Pada tahap wawancara melibatkan 3 informan diantaranya, Komandan Regu (Danru) dan anggota satuan pengamanan. Hasil penelitian menunjukan bahwa karyawan pada umumnya telah memahami konsep etika kerja, namun dalam mengimplementasikan masih memerlukan penguatan, khususnya dalam segi komunikasi dan koordinasi antara pimpinan dan anggota satuan pengamanan. Semua data diolah kemudian dianalisa secara teliti. Artikel ini menemukan temuan bahwa informan memiliki harapan terkait, peningkatan perhatian perusahaan terhadap aspek psikologi karyawan, seperti penyediaan layanan konseling atau program pelatihan motivasi, sebagai upaya menjaga kesehatan mental dan meningkatkan kinerja secara berkesinambungan. Upaya tersebut dinilai penting untuk menjaga kesehatan mental karyawan sekaligus mendorong peningkatan kinerja yang berkelanjutan dan professional.

Kata kunci: Etika Kerja, Kesehatan Mental, Fenomenologi, Kedisiplinan, Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Latar Belakang

1.1 Pendahuluan

Fenomena di lapangan pada saat pelaksanaan kegiatan apel oleh PT Summarecon Agung Tbk dan PT Putra Mandiri Purabaya, masih ditemukan sejumlah anggota yang datang terlambat dengan berbagai alasan, antara lain jarak tempat tinggal yang cukup jauh, pola tidur yang kurang teratur, serta faktor pribadi lainnya. Selain keterlambatan dalam apel, fenomena serupa juga terjadi pada proses pergantian *shift*. di mana beberapa anggota tidak langsung menuju posnya setelah apel selesai. Tingginya beban tugas serta tekanan dari pihak manajemen dan penghuni kawasan turut berpengaruh terhadap motivasi dan kondisi psikologis karyawan. Walaupun tingkat kehadiran secara umum tergolong baik, keterlambatan apel dan pergantian *shift* tetap menjadi perhatian serius karena memengaruhi penilaian pimpinan, komandan regu, dan wakil komandan regu dalam menilai etika dan kedisiplinan kerja anggota, namun pemimpin yang mampu menyesuaikan diri dan bersikap luwes cenderung efektif dalam memotivasi para karyawan atau anggota yang memiliki beragam karakter anggota maupun karyawan temuan ini selaras dengan Saputro & Muttaqin, (2023) [1]

Berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan PT Putra Mandiri Purabaya, dapat di identifikasikan bahwa penerapan etika kerja, terutama dalam aspek kedisiplinan, masih menemui sejumlah hambatan. Perusahaan perlu menjamin bahwa penerapan disiplin kerja dilakukan secara adil dan konsisten, kedisiplinan yang baik hanya mempengaruhi kualitas kinerja. Kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja, baik dari segi mutu maupun jumlah Mangkunegara, (2021)[2] Setiap karyawan juga turut membentuk tingkat loyalitas mereka terhadap perusahaan Bilady. et all, (2024)[3]

Perusahaan yang ingin terus berkembang dapat terlihat dari kualitas sumber daya manusianya. Perusahaan yang maju merupakan Perusahaan yang mampu mengelola, menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya serta memanfaatkan sumber daya manusia dengan secara maksimal. Nasution, Gaol, & Lubis, (2022).[4] Jika pegawai memiliki kemampuan yang tinggi, tujuan organisasi akan lebih cepat tercapai sesuai rencana. Namun sebaliknya, jika kemampuan pegawai rendah, pencapaian tujuan bisa menjadi lambat bahkan menyimpang dari rencana awal. Ramadhan, (2018).

Sutrisno, (2023) [5] Ketertiban merupakan tingkah laku yang mengikuti aturan langkah kerja baik yang tertulis maupun tidak. Disiplin kerja juga mendorong para pegawai dalam rangka mengembangkan produktivitas menjalankan tugas berdasarkan bimbingan serta arahan dari atasan. Sutrisno (2016:151) [6] Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang berdasarkan tingkat usahanya dalam menjalankan tugas. Kinerja merupakan hasil dari sebuah pekerjaan, baik dari segi taraf dan banyaknya yang diraih seseorang saat menunaikan tugas sesuai kewajiban yang diberikan Mangkunegara, (2002:22) [7] mengenai melaksanakan pekerjaannya, pegawai perlu menerapkan moral kerja yang positif, dengan menjalin hubungan dengan positif kerja serta menunjukkan sikap yang sopan dan bermoral saat melayani masyarakat.

Riset ini menetapkan sejumlah sasaran yang hendak diraih guna memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai penerapan etika kerja dan kesehatan mental di lingkungan PT Putra Mandiri Purabaya. Secara spesifik tentang etika kerja dijalankan oleh anggota satuan pengamanan, mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi, serta menelusuri berbagai hambatan yang muncul dalam pelaksanaannya.

1. Untuk memahami dan menggambarkan bagaimana etika kerja diterapkan di PT Putra Mandiri Purabaya, khususnya yang berkaitan dengan kedisiplinan anggota satuan pengamanan dalam mengikuti apel serta menjalankan tanggung jawab kerja.
2. Untuk mengidentifikasi dan menelaah faktor-faktor yang memengaruhi penerapan etika kerja satuan pengamanan, termasuk dampak tekanan kerja dan keadaan psikologis perilaku serta kinerja mereka di lingkungan kerja.
3. Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi hambatan atau kendala dalam penerapan etika kerja anggota satuan pengamanan PT Putra Mandiri Purabaya
4. Untuk mencoba menggali makna pengalaman hidup anggota satuan pengamanan dalam memaknai nilai-nilai etika kerja, tanggung jawab dan kesejahteraan kesehatan mental di tempat bekerja.

Karena ditemukan permasalahan yang nyata di lapangan, khususnya terkait etika kerja, kesehatan mental dan tekanan kerja yang dialami anggota satuan pengamanan. tingginya beban tugas serta tekanan dari pihak manajemen dan penghuni kawasan turut berpengaruh terhadap motivasi dan kondisi psikologis karyawan. Mengingat masih terbatasnya penelitian yang menelaah keterkaitan antara etika kerja dan kesehatan mental di sektor jasa pengamanan, penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologis untuk menggali secara mendalam pengalaman nyata anggota satuan pengamanan dalam menerapkan nilai-nilai etika kerja di tengah tekanan lingkungan

1.2 Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya manusia

Human resource atau sumber daya manusia merupakan rangkaian kegiatan yang dirancang untuk memperoleh, mempertahankan, serta mengembangkan tenaga kerja atau personel oleh pihak manajemen Adamy, (2016:4) [8] kapasitas yang dimiliki setiap orang dan perlu dikembangkan secara optimal agar mampu beradaptasi, berubah mengikuti perkembangan, serta mengelola diri dan lingkungan demi tercapainya kesejahteraan yang berkelanjutan. Keberhasilan perusahaan dalam mewujudkan visi dan misinya sangat bergantung pada seberapa efektif human resource yang dimanfaatkan secara optimal Meilani & Muttaqin, (2024).[9] Manajemen dipahami sebagai pengetahuan atau keterampilan dalam mengelola penggunaan human resource dan berbagai sumber daya lainnya secara optimal untuk meraih tujuan perusahaan Syarif, Kurniawan et.al (2022).[10]

Dalam ilmu manajemen terdapat enam elemen pokok, yakni:

1. Personel
2. Pembiayaan
3. Cara kerja

4. Bahan baku
5. Mesin dan pasar.

Faktor-faktor tersebut akhirnya memperluas pembahasan ke berbagai bidang lain, seperti pengelolaan strategis, tata kelola global, manajerial pengetahuan, tingkah laku organisasi dan disiplin yang relevan terkait lainnya. Rosita Sri et al., (2024)[11]

Etika Kerja

Etika merupakan usaha sistematis yang menggunakan akal untuk memahami pengalaman moral, baik secara pribadi maupun sosial, guna menetapkan pedoman yang mengarahkan perilaku manusia serta menentukan nilai-nilai penting dalam kehidupan. Etika kerja tidak hanya berkaitan dengan disiplin dan tanggung jawab terhadap tugas, tetapi juga mencakup integritas, kejujuran, tanggung jawab, serta sikap hormat terhadap rekan kerja dan perusahaan. Sunyoto Danang, (2025)[12] Namun etika kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja juga diartikan sebagai perusahaan positif terhadap pekerjaan yang muncul dari penilaian seseorang terhadap karakteristik pekerjaannya. Robbins (2016:46)[13]

Penerapan etika kerja tidak hanya membantu membentuk lingkungan kerja yang harmonis dan efektif. Etika kerja juga mencerminkan pandangan individu terhadap pekerjaannya, terutama terkait ketidaksesuaian antara penghargaan yang diperoleh dengan yang diharapkan untuk didapatkan. Robbins & Judge, (2015)[14] Menurut Dahlia, (2024)[15] Etika kinerja dipengaruhi oleh berbagai aspek, salah satunya yakni agama. Agama memberikan sistem nilai yang membentuk pola para pemeluknya. Jika seseorang benar-benar menjalankan ajarannya, cara berpikir, bersikap dan bertindak akan dipengaruhi oleh nilai-nilai tersebut.

Kesehatan Mental

Kesehatan mental atau bisa disebut keseimbangan psikologis merupakan kondisi kesejahteraan yang memberi kesempatan bagi individu untuk memahami dan mengasah kemampuannya, mampu menghadapi hidup sehari-hari serta bekerja dengan baik, serta memberi kontribusi positif bagi lingkungannya. Kondisi Kesehatan mental setelah dilakukan intervensi menjadi indikator pentingnya peningkatan pengetahuan tentang kesehatan mental karena ini berpengaruh dimasa yang akan datang. Farika et al., (2024)[16] Menurut Fakhriyani, (2019) [17] Kesejahteraan psikologis individu dapat dipahami melalui tiga pendekatan, yakni Pendekatan klasik, Orientasi penyesuaian diri. Orientasi pengembangan potensi

2. Metode Penelitian

Studi ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan maksud untuk memahami secara mendalam fenomena keterlambatan apel dan pergantian shift kerja yang terjadi di PT Summarecon Agung Tbk serta PT Putra Mandiri Purabaya. Pendekatan ini dipilih karena persoalan mengenai kedisiplinan kerja tidak dapat dijelaskan semata-mata melalui data numerik atau statistik. Sebaliknya, dibutuhkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai makna, alasan, serta pengalaman subjektif para anggota satuan pengamanan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Melalui metode ini, peneliti berupaya menelusuri secara komprehensif bagaimana aspek sosial, psikologis, dan pribadi berperan dalam membentuk perilaku kedisiplinan di lingkungan kerja.

Pemilihan metode kualitatif didasari oleh keinginan untuk memperoleh gambaran yang utuh dan kontekstual mengenai situasi di lapangan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti mengidentifikasi berbagai faktor yang berpotensi memengaruhi keterlambatan maupun ketidakteraturan dalam pergantian shift, seperti jarak tempat tinggal, pola tidur, kebiasaan individu, tingkat motivasi kerja, serta cara mereka merespons sanksi yang diberikan.

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini ialah fenomenologi, yakni suatu pendekatan yang menitikberatkan pada pemahaman pengalaman hidup (*lived experience*) seseorang terhadap suatu fenomena tertentu. Bambang Arianto & Bakti Handayani, (2024)[18] Dengan pendekatan fenomenologi, peneliti mencoba memahami bagaimana anggota satuan pengamanan memberi makna terhadap keterlambatan apel, pemberian sanksi disiplin dan proses pergantian shift dalam kegiatan kerja sehari-hari

Sugiyono, (2024:224)[19] Pengumpulan data dapat dilakukan melalui berbagai lingkungan yakni sumber, dan metode. Dilihat dari lingkungannya, data bisa dikumpulkan di lingkungan alami. Sedangkan jika dilihat dari sumbernya, data dapat diperoleh dari sumber primer maupun sumber sekunder. Sumber primer merupakan sumber yang memberikan data secara langsung kepada peneliti, sedangkan sumber sekunder merupakan sumber yang memberikan data secara tidak langsung, misalnya melalui pihak lain atau dokumen. Selain itu, berdasarkan metode pengumpulannya, Teknik pengumpulan data bisa menggunakan observasi/pengamatan, wawancara/interview, angket/kuesioner, dokumentasi atau kombinasi dari keempat metode tersebut.

Studi ini dibantu oleh tiga individu yang berperan sebagai informan selama pelaksanaan, yaitu Komandan Regu (Danru) sebagai tertua dilapangan, Anggota yang memiliki pengalaman langsung dalam pelaksanaan apel dan menghadapi tekanan kerja. Anggota Baru (masa kerja < 1 tahun), memberikan pandangan tentang adaptasi terhadap etika kerja dan kesehatan mental

Tabel 1 Penentuan Informan

Nama	Informan 1	Informan 2	Informan 3
Jabatan	Komandan Regu (DANRU)	Anggota	Anggota
Usia	35 Tahun	23 Tahun	27 Tahun
Gender	Laki-Laki	Laki-Laki	Laki-Laki
Status Marital	Menikah	Belum Menikah	Belum menikah
Agama	Islam	Islam	Islam
Masa Kerja	9 Tahun	3 Tahun	1 Tahun

Sumber: Diolah peneliti, 2025

3. Hasil dan Diskusi

Selama proses analisis atau riset, pernyataan yang diberikan oleh informan penelitian mengungkapkan temuan-temuan yang kemudian diperjelas melalui pengelompokan berdasarkan tema, sub-tema, kata kunci dan idepokok. Dari hasil riset ini, dapat diidentifikasi penerapan etika kerja, berbagai faktor pendukung, hambatan serta pengalaman subjektif yang dipersepsikan oleh peneliti, yang disajikan dalam tabel 1.2 berikut:

3.1 Hasil Wawancara dan Observasi

Tabel 1.2 Pemaparan Hasil Temuan

No	Tema	Sub-tema	Kata Kunci	Ide Pokok
1.	Pemahaman Etika Kerja	Makna Etika Kerja	Kedisiplinan, Profesionalitas, Tanggung jawab, Adab dan sopan santun, Sikap, Loyalitas, Integritas, Ketaatan terhadap SOP	1. Danru: Etika, disiplin, SOP, profesional dalam interaksi, integritas, tanggung jawab, menjaga ketepatan waktu, sikap, taat terhadap pimpinan 2. Anggota 1: Etika disiplin, sopan santun, tanggung jawab menjaga keamanan. Sikap, adab sopan santun saling menghargai 3. Anggota 2: Etika Kerja sama, saling menghargai, loyalitas antar anggota. menunjukkan komitmen kerja.

No	Tema	Sub-tema	Kata Kunci	Ide Pokok
		Standar Perilaku	SOP, pelayanan, interaksi, adab kerja, standar perusahaan.	Etika kerja membentuk sikap dan perilaku anggota sebagai garda terdepan interaksi dengan klien dan pengunjung maupun owner.
2.	Kedisiplinan & Penerapan Apel	Kedisiplinan Waktu	Datang tepat waktu, Apel, Ketidaktepatan, Patroli, Koordinasi.	Ketepatan waktu menjadi indikator utama etika kerja, keterlambatan terjadi karena faktor pribadi, transportasi, kelelahan shift.
		Fungsi Kegiatan Apel	Koordinasi, Briefing, SOP, Kesiapan tugas,	Apel membantu untuk koordinasi, intruksi dan informasi dari pimpinan, mengecek kesiapan anggota, dan mengatur distribusi tugas
3.	Tekanan Kerja	Tekanan Operasional	Tugas mendadak, insiden/ permasalahan, beban kerja meningkat.	Tugas keamanan intensif, bergerak cepat, menyebabkan tekanan emosional dan menurunkan fokus.
		Kelelahan Fisik & Mental	Shift panjang, Burnout, Rasa jenuh.	Kelelahan dan beban pikiran dari pekerjaan memicu stress, kurangnya focus dan penurunan motivasi.
4.	Kendala Apel, Shift & Komunikasi	Kendala Kehadiran	Macet, Jarak rumah jauh, Pola tidur tidak teratur, Faktor cuaca,	Kendala eksternal dan kelelahan menyebabkan anggota sering terlambat.
		Miskomunikasi	Laporan tidak lengkap, serah terima tidak jelas	Informasi tidak selalu tersampaikan dengan detail dari petugas lama ke petugas baru sehingga mengganggu kelancaran tugas
5.	Dukungan & Peran Pimpinan	Peran Danru sebagai Pembina	Motivasi, pembinaan, Teguran, sanksi. Penanggung jawab	Danru menegakkan disiplin melalui pembinaan, arahan teguran, dan motivasi.
		Dukungan Rekan Kerja	Solidaritas, Saling membantu, Memberi motivasi	Rekan kerja menjadi sumber kekuatan psikologis bagi anggota yang mengalami stress dengan memberi motivasi untuk tetap bertahan.
6.	Kondisi Kesehatan Mental	Bentuk Masalah Mental	Stres, jenuh, kehilangan fokus, ingin resign	Sebagian anggota mengalami tekanan mental hingga memikirkan resign.
		Faktor Penyebab	Beban kerja, Tekanan kerja, masalah keluarga, pola shift panjang	Masalah pribadi dan pekerjaan saling memengaruhi kondisi mental.
7.	Harapan & Kebutuhan Perbaikan Sistem	Kebutuhan Program Dukungan Mental	Konseling, pelatihan motivasi, evaluasi berkala	Danru dan anggota sama-sama berharap adanya dukungan program konseling terkait kesehatan mental

Sumber: Diolah peneliti, (2025)

Tema 1: Pemahaman Etika Kerja

Hasil wawancara menunjukkan bahwa ketiga informan memiliki pandangan yang relative sama mengenai etika kerja sebagai dasar perilaku professional dalam lingkungan satuan pengamanan. Komandan regu menjelaskan bahwa etika kerja tidak hanya berkaitan dengan aturan formal seperti kedisiplinan dan kepatuhan terhadap SOP, tetapi juga mencakup tanggung jawab moral dalam menjaga citra perusahaan melalui penampilan, sikap profesional, komunikasi kepada pimpinan, klien, pengunjung, maupun pekerja. Anggota pertama memiliki pandangan serupa, namun lebih menitikberatkan pada nilai sopan santun, adab, keramahan serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas, untuk anggota kedua menambahkan pentingnya kerja sama (team work), saling menghargai, loyalitas antar anggota sebagai dari etika kerja. Dengan demikian, etika kerja dipahami bukan hanya ketentuan teknis, melainkan sebagai sikap interpersonal yang turut membentuk budaya kerja positif dalam tim.

Tema 2: Kedisiplinan dan Pelaksanaan Apel

Kedisiplinan menjadi aspek penting dalam pelaksanaan tugas sebagai keamanan, terutama tentang kehadiran dan ketepatan waktu dalam pelaksanaan kegiatan apel. Komandan regu menekankan bahwa apel merupakan sarana utama koordinasi untuk menyampaikan intruksi, membagi tugas dan memastikan kesiapan anggota sebelum bertugas. Meskipun demikian, kedisiplinan beberapa anggota tidak selalu konsisten, berbagai faktor seperti jarak rumah, kemacetan diperjalanan, pola tidur tidak teratur, kondisi mental, serta cuaca menjadi penyebab keterlambatan. Meskipun mereka memahami pentingnya apel, hambatan tersebut tidak dapat sepenuhnya dihindari, tema ini menunjukkan bahwa kedisiplinan merupakan indikator etika kerja yang dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal

Tema 3: Tekanan kerja dan Beban Tugas

Seluruh informan menyatakan bahwa tekanan kerja merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari profesi satuan pengamanan. Komandan regu menganggap tekanan sebagai hal yang wajar, tetapi beliau menyadari bahwa tekanan dapat memengaruhi focus dan emosi anggota. Anggota pertama mengungkapkan bahwa tekanan meningkat ketika terjadi insiden yang mendadak atau ketika ada pengawasan ketat dari pimpinan. Anggota kedua menggambarkan tekanan yang lebih berat, terutama saat menangani kegiatan besar atau ketika beban kerja meningkat secara tiba-tiba. Tekanan emosional juga muncul dan berdampak pada motivasi serta kemampuan focus. Tema ini memperlihatkan bahwa tekanan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap performa dan kondisi psikologi anggota

Tema 4: Kendala Shift dan Komunikasi

Pergantian shift dan komunikasi antar anggota menjadi tantangan yang cukup sering ditemui. Informan menyebutnya laporan antar shift atau bisa disebut serah terima jaga dari jaga lama ke jaga baru tidak selalu berjalan dengan lancar, menyebabkan kesalahpahaman ketika tugas dilanjutkan oleh anggota berikutnya, komandan regu mengakui bahwa dinamika lapangan yang cepat dan pola kerja yang tergesa-gesa mendukung terjadinya ketidaktepatan informasi. Faktor kelelahan fisik turut memperburuk kualitas dokumentasi maupun komunikasi dilapangan. Anggota lainnya juga mengeluhkan perjalanan yang melelahkan, cuaca buruk serta rutinitas padat mempengaruhi efektifitas komunikasi. Tema ini menegaskan bahwa komunikasi merupakan elemen penting dalam keberhasilan tugas keamanan.

Tema 5: Dukungan dan Peran Pimpinan

Dukungan terbukti menjadi faktor penting dalam menjaga stabilitas mental dan motivasi kerja. Komandan Regu memberikan arahan, intruksi dan pembinaan untuk membantu anggota memperbaiki kinerja dan memahami kesalahan. Beliau menekankan bahwa pembinaan tidak hanya berupa teguran, tetapi juga pemberian pemahaman tetapi kalau anggota melakukan kesalahan secara terus menerus-menerus pimpinan akan memberikan sanksi administrasi atau surat peringatan SP 1-3. Sementara itu anggota pertama dan kedua menyatakan bahwa dukungan rekan kerja membantu mengurangi tekanan kerja, tema ini menunjukkan bahwa hubungan interpersonal yang baik berperan besar dalam menjaga ketahanan mental anggota.

Tema 6: Kondisi Kesehatan Mental Anggota

Hasil wawancara menegaskan bahwa kesehatan mental anggota pengamanan cukup rentan, terutama akibat tekanan kerja dan jadwal shift panjang yang bisa berubah. Anggota pertama mengakui sering merasa jenuh dan lelah, meskipun masih mampu bertahan berkat dukungan rekan kerja, Anggota kedua mengalami kondisi yang sama hingga sampai mempertimbangkan resign karena tekanan mental yang dialaminya. Komandan regu melihat bahwa stress anggota dapat dipengaruhi oleh faktor pekerjaan maupun persoalan pribadi namun beliau juga mengatakan anggota satuan pengamanan harus siap untuk itu, Tema ini menunjukkan bahwa kesehatan mental merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan menjaga kinerja dan kedisiplinan

Tema 7: Harapan dan Upaya Perbaikan

Ketiga informan memiliki harapan yang sama terkait jadwal yang lebih stabil, komunikasi yang lebih baik, selain itu mereka berharap adanya fasilitas konseling atau pelatihan motivasi sebagai bentuk dukungan psikologis. Komandan regu berharap perusahaan memberika pelatihan tambahan agar anggota memiliki kesiapan mental lebih baik. Anggota lainnya berharap ada ruangan untuk menyampaikan keluhan secara terbuka. Tema ini menunjukkan bahwa dukungan sturuktural dan perhatian terhadap kesejahteraan mental sangat diperlukan

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai etika kerja dan kesehatan mental anggota satuan pengamanan di PT Putra Mandiri Purabaya dengan menggunakan pendekatan studi fenomenologi, etika kerja dipahami oleh para informan sebagai dasar utama dalam menjalankan tugas. Etika tersebut mencakup kedisiplinan, kepatuhan terhadap SOP, kesopanan, kemampuan berkomunikasi, kerja sama, loyalitas, serta tanggung jawab dalam menjaga keamanan dan citra perusahaan. Etika kerja tidak hanya dianggap sebagai aturan dormal, tetapi juga sebagai cerminan identitas profesional yang menunjukkan integritas dan moralitas seorang petugas satuan pengamanan, pelaksanaanya sering dipengaruhi oleh kondisi kerja serta pola shift yang bisa berubah-ubah, tuntutan pekerjaan serta faktor pribadi dan lingkungan yang memengaruhi konsistensi perilaku dan performa anggota satuan pengamanan. Kondisi kesehatan mental anggota pengamanan menunjukkan kerentanan akibat tuntutan pekerjaan, meningkatnya beban tugas, dan ritme shift yang melelahkan. Para informan mengungkapkan bahwa mereka kerap merasakan jenuh, stress, bahkan sempat memiliki keinginan untuk berhenti bekerja ketika sedang berada dalam tekanan mental yang semakin berat , serta kelelahan fisik turut memperburuk kondisi psikologis mereka, Walau demikian dukungan dari rekan kerja dan pembinaan dari pimpinan membantu anggota bertahan dan tetap melaksanakan tugas dengan optimal. Dinamika kerja seperti hambatan komunikasi antar shift, laporan yang tidak jelas, dan kondisi lapangan yang berubah cepat berdampak pada efektivitas kerja anggota. Kesalahan komunikasi seringkali menyebabkan ketidaktepatan dalam pelaksanaan tugas dan melemahkan koordinasi tim. Temuan ini menunjukkan perlunya perbaikan dalam sistem komunikasi internal agar tugas keamanan dapat berjalan lebih efisien dan tepat sasaran. Selanjutnya seluruh informan menyampaikan harapan untuk adanya peningkatan dalam sistem ekstra, terutama mengenai stabilitas jadwal, perbaikan pola komunikasi dan fasilitas dukungan psikologis seperti konseling atau pelatihan motivasi. Mereka memandang bahwa upaya perbaikan tersebut penting untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan etika kerja dan kondisi mental, sehingga anggota dapat bekerja dengan lebih nyaman dan produktif tanpa tekanan berlebihan. Secara keseluruhan penelitian ini menegaskan bahwa etika kerja dan kesehatan mental merupakan dua aspek yang saling berhubungan dalam profesi satuan pengamanan. Etika kerja memberikan pedoman bagi perilaku professional sementara kesehatan mental menentukan sejauh mana etika tersebut dapat dijalankan secara konsisten. Oleh karena itu, perusahaan juga perlu memberi perhatian lebih pada kesejahteraan fisik dan psikologis anggota, memperbaiki alur komunikasi, serta menyediakan struktural yang memadai agar penerapan etika kerja dapat berlangsung dengan baik, berkelanjutan dan tetap mempertimbangkan aspek kemanusiaan.

Referensi

1. Alfardizi, M. S., Muttaqin, R., Farisan Akbar, R., Manajemen, P., Manajemen Dan Bisnis, F., & Membangun, U. I. (2025). Ciptaan disebarluaskan di bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus of Control Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Gobel Dharma Nusantara. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*. Issue Period, 9(3), 1196–1207. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v9i3.1984>
2. Muttaqin, R., & Arie Hendra Saputro. (2023). Effect Of Job Description and Compensation on Employee Performance At PT Mettana, Bandung City. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1440–1445. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1351>
3. Ghina Julluar, Recky, Surachman Surjatmadja. Pengaruh Pengembangan Karir, Motovasi Kerja Dan Di Siplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Akuntan Publik Moch. Zainuddin Sukmadi & Rekan. *Jurnal Economica*, 2024

4. Harmen, Indriani, R., Mahyundari, A., Wulandari, Septanislaus Togatorop, Nuansa, A., Nasution, I., Handayani, M., Sinaga P, Putri N. Masharif Al-Syariah, Ekonomi & Syariah, P. Dampak Etika Kerja Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Cv. Sentosa Deli Mandiri Medan. <https://doi.org/10.30651/jms.v9i3.22786>
5. Arie Hendra Saputro, & Ridlwan Muttaqin, (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nirmas Utama Pada Divisi Modern Trade di Kota Bandung. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 9(4), 1563–1572. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1385>
6. Putri Wahyu Ningsih, Hadi Sunaryo, & Mohammad Rizal. Pengaruh Etika Kerja, Profesionalisme Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen.
7. Recky, R., Nazaruddin, N., Maulana, A., & Islam Indragiri, U. (2022). Disiplin Kerja Dalam Memediasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Desa Sialang Jaya (Vol. 8, Issue 2).
8. Maulana Yusuf, & Ridlwan Muttaqin. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Maxprint Cabang Padasuka Kota Bandung. Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, & Bisnis, Vol. 5, No.1.
9. Andriani, M., Muttaqin, R., & Mubarak, D. A. A. (2025). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan PT Universal Indo Persada. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 11(4), 2861–2872. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i4.4602>
10. Gafur Abdul. (2020). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (Gafur Abdul, Ed.). Zahir Publishing
11. Rosita Sri, Dian Mala Fithriani Aira, Hendriyaldi, Feny Tialonawarmi, & Wahyu Juara Setiawan. (2024). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia. Wida Publishing.
12. Sunyoto Danang. (2025). Buku Ajar Etika Dan Prilaku Karyawan. Eurika Media Aksara.
13. Muttaqin, R. (2021). Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Pengemudi Go-Jek Di Kabupaten Garut. 20(1). <https://jurnal.inaba.ac.id/>
14. Siddiq, A. M. Analisis Etika Kerja Islami Dalam Upaya Untuk Meningkatkan Kepuasan Karyawan Pada Cv. Amanda. <https://jurnal.inaba.ac.id/>
15. Dahlia. (2024). Pengaruh Etika Karyawan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kokonako Indonesia Riau Pulau Palas Kecamatan Tembilahan Hulu
16. Farika, S. A., Navis Mirza, M., Romas, A. N., Politeknik, R., Abdi, L., & Kudus, I. Promosi Kesehatan tentang Pentingnya Menjaga Kesehatan Mental pada Remaja. <https://jupenkes.menarascienceindo.com>
17. Fakhriyani, D. V. (2019). Kesehatan Mental. <https://www.researchgate.net/publication/348819060>
18. Bambang Arianto, & Bekt Handayani. (2024). Pengantar Studi Fenomenologi. Borneo Novelty Publishing
19. Sugiyono. (2024). METODE PENELITIAN Kualitatif, Kuantitatif an R&D.