

PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KINERJA KARYAWAN SISI SUNGAI CAFE KEDIRI

Pengageng Arya¹, Atrup², Zeny Adchiatun³

Universitas Nusantara PGRI Kediri¹, I Universitas Nusantara PGRI Kediri²

Universitas Nusantara PGRI Kediri³

pengagengarya08@gmail.com¹, atrup@unpkediri.ac.id², zeeadchiaa@gmail.com³

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of career development and motivation on employee performance at Sisi Sungai Café Kediri. The results of the study will then be forwarded to scientific activities with the planned method used being quantitative causality. The object of this research is motivation, career development and employee performance. The subjects in this research were all 30 employees at Sisi Sungai Café Kediri. Data collection used interview and questionnaire methods. The analysis technique used is the path analysis technique. The hypothesis proposed is that: (1) Career development and work motivation have a positive and significant effect on the performance of Sisi Sungai Cafe Kediri employees, (2) Career development has a positive and significant effect on the performance of Sisi Sungai Cafe Kediri employees, (3) Work motivation has a positive and significant effect on the performance of Sisi Sungai Cafe Kediri employees, and (4) Career development has a positive and significant effect on the work motivation of Sisi Sungai Cafe Kediri employees.

Keywords: Career development, Motivation, Employee Performance

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Sisi Sungai Café Kediri. Hasil kajian selanjutnya akan diteruskan dalam kegiatan ilmiah dengan rencana metode yang digunakan adalah kuantitatif kausalitas. Objek penelitian ini adalah motivasi, pengembangan karir, dan kinerja karyawan. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Sisi Sungai Café Kediri yang berjumlah 30 orang. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis jalur. Hipotesis yang diajukan bahwa: (1) Pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan Sisi Sungai Cafe Kediri, (2) Pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sisi Sungai Cafe Kediri, (3) Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sisi Sungai Cafe Kediri, dan (4) Pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Sisi Sungai Cafe Kediri.

Kata Kunci: Pengembangan karir, Motivasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Suatu kepuasan kerja sangat mempengaruhi sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis. Maka sumber daya manusia di

dalam suatu perusahaan perlu untuk dilakukan (Utomo & Darmastuti, 2014) pengelolaan yang kemudian diarahkan untuk mencapai tujuan dalam perusahaan. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi MSDM sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan (Rialmi & Patoni, 2020). Untuk mencapai tujuan, suatu perusahaan tentu mengharapkan produktivitas dari karyawannya.

Menurut peneliti, seorang pekerja atau karyawan akan merasa bangga dan puas dengan pencapaian yang didapat melalui kinerja yang diberikan untuk perusahaan. Kinerja yang optimal merupakan hal yang diharapkan dalam lingkungan kerja. Seorang karyawan akan mencapai prestasi kerja yang baik apabila kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Dengan demikian karyawan akan termotivasi untuk menunjukkan kinerja terbaiknya dan berusaha terus meningkatkan kemampuannya serta loyal terhadap perusahaan. (Hamzah, 2017) Motivasi sendiri memiliki arti sebagai daya penggerak, atau kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau perbuatan. Dalam bahasa Inggris, istilah ini sering disamakan dengan *motivation* yang berarti memberikan motif, memunculkan motif, atau hal yang memicu dorongan atau keadaan yang menghasilkan sebuah motivasi.

Menurut (Isnain et al., 2022), Hal tersebut merupakan tantangan bagi para senior manajer sebagai pihak yang langsung berhubungan dengan seluruh karyawan untuk menciptakan pekerja yang ahli dalam bidangnya, agar kepercayaan dan kepuasan karyawan dapat tercapai. Seorang atasan harus memiliki kemampuan memotivasi dan mempengaruhi seluruh karyawan dengan pengaruh yang positif. Karena dalam instansi perusahaan, kepercayaan dan kepuasan publik adalah hal yang sifatnya wajib untuk dicapai. Masalah yang mendasar dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah bagaimana membuat karyawan menjadi terlatih dan profesional sehingga karir dapat berkembang. Dan bagaimana memotivasi karyawan lainnya agar bekerja baik sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut.

Namun, berdasarkan hasil observasi dari realita yang terjadi pada Sisi Sungai Café Kediri karyawan merasa keadaan yang saat ini mereka lakukan sudah cukup baik namun, demikian karyawan memiliki motivasi yang rendah dan kurangnya pemahaman tentang pengembangan karir. (Natalia & Netra, 2020) Dampak dari itu semua mencerminkan pada hal-hal yang negatif seperti bermalas-malasan dalam bekerja, telat masuk jam kerja, sering tidak masuk dalam bekerja, kurang komunikasi antara karyawan dan lain-lain. Jika demikian, hasil kinerja dari karyawan akan menurun dan mengganggu kegiatan operasional café, tidak adanya keinginan dan kesiapan individu dalam menerima berbagai tantangan dan tanggung jawab pekerjaan hal ini

menyebabkan pengembangan diri dan kreativitas karyawan menjadi menurun.

Hal lainnya yang terjadi masalah dalam proses pengembangan karir karyawan. Maka dari itu, Sisi Sungai Café Kediri melakukan program pelatihan karyawan sesuai dengan bidang atau jobdesk serta tugas masing-masing. Namun, tidak semua karyawan mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan tersebut sehingga berkurangnya motivasi dalam diri karyawan dan juga wawasan pengetahuan karyawan menjadi tidak berkembang. Dari hasil pengamatan peneliti, kondisi diatas dipengaruhi oleh faktor yang menyangkut motivasi dan pengembangan karir karyawan.

Pengembangan karir seseorang dapat dilakukan dengan cara memberikan informasi kepada karyawan terkait peluang karir dan merencanakan program pelatihan dengan tujuan untuk mengembangkan kemampuan individu. Sisi Sungai Café Kediri tidak mustahil memberikan tingkat jenjang karir kepada karyawan yang berpotensi dan berprestasi baik di Café tersebut. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis memberikan judul kajian ini "PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI PADA KINERJA KARYAWAN SISI SUNGAI CAFÉ KEDIRI".

PEMBAHASAN

Pengembangan karir

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi perusahaan. Setiap organisasi harus bisa menerima kenyataan bahwa eksistensinya di masa depan tergantung pada sumber daya Manusia. Karir merupakan keseluruhan jabatan yang diduduki oleh seorang karyawan dalam perusahaan. Semakin lama masa kerja karyawan, maka ada keinginan untuk mendapatkan jabatan yang lebih baik.

Menurut Handoko (Sinambela poltak, 2019) pengembangan karir adalah penigkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai karir yang diinginkan. Hal ini sejalan dengan pendapat (Rivai Zainal, 2018) yang menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut (Jurdi, 2018) pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya (Jurdi, 2018). Didukung dari faktor keinginannya serta kesempatan yang diberikan perusahaan. Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para karyawan, agar karyawan semakin mampu memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Pengembangan karir merupakan upaya untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman seseorang dalam rangka mencapai tujuan karirnya (Utomo & Darmastuti, 2014). Para ahli dalam bidang pengembangan karir menyediakan berbagai konsep, teori, dan strategi untuk membantu individu mengelola dan mengembangkan karir mereka. Adapun faktor yang mendukung proses pengembangan karir, yaitu: (1) Evaluasi Diri (*Self-Assessment*); (2) Penetapan Tujuan Karir (*Career Goal Setting*); (3) Eksplorasi Karir (*Career Exploration*); (4) Pendidikan dan Pelatihan (*Education and Training*); (5) Networking; (6) Perencanaan Karir (*Career Planning*); (7) Pengembangan *soft skill* dan *hard skills*; (8) Evaluasi Berkala. Sasaran pembinaan karir adalah meningkatkan efektivitas karir pegawai, meliputi empat karakteristik utama kinerja, sikap, adaptabilitas dan identitas.

Motivasi

Motivasi adalah sesuatu yang terdapat dalam diri manusia untuk mengerjakan suatu kegiatan ataupun pekerjaan. Namun motivasi ini terbagi menjadi dua yaitu motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri maupun yang dari luar individu itu sendiri. Menurut (Rizky Muhammad Syaafi, 2021) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Didukung dengan (Ferdinatus, 2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi.

Motivasi adalah kekuatan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk melakukan tindakan atau mencapai tujuan tertentu dalam konteks pekerjaan (Hamzah, 2017). Motivasi berperan penting dalam memengaruhi perilaku, produktivitas, dan kepuasan kerja seseorang. Adapun faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu: Kepuasan pribadi, tujuan karir, pengakuan dan penghargaan, tantangan, kepemimpinan yang mendorong, pertumbuhan dan pengembangan pribadi, reward dan insentif, kepercayaan pada misi dan nilai perusahaan, interaksi sosial, serta keseimbangan kerja-hidup (Ferdinatus, 2020). Perlu diketahui bahwa motivasi kerja bersifat individu, faktor-faktor yang memotivasi seseorang dapat bervariasi. Oleh karena itu, manajemen dan pemimpin perlu memahami kebutuhan dan preferensi individu untuk menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan produktif.

Kinerja Karyawan

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai driven force (kekuatan pendorong) yang mampu memberi percepatan kearah sana.

Menurut (Mahmudah Enny W, 2017) menyebutkan: "Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu". Selanjutnya menurut Mangkunegara dalam (Masram dan Mu'ah, 2017) menyatakan "Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya".

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan masa periode tertentu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil kajian teoretik dalam artikel ini dapat disimpulkan bahwa; (1) pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan Sisi Sungai Cafe Kediri, (2) pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sisi Sungai Cafe Kediri, (3) motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sisi Sungai Cafe Kediri, dan (4) pengemangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Sisi Sungai Cafe Kediri.

Dari hasil kajian teoretik tersebut di atas, disarankan; (1) bagi pihak manajemen Sisi Sungai Cafe Kediri agar meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan pengembangan karir dan motivasi kerja. Pengembangan karir yang tepat dan pemberian motivasi kerja kepada karyawan sangat tergantung dengan kebijakan manajemen perusahaan dan sumber daya manusia yang dimiliki. Untuk meningkatkan hal tersebut pihak perusahaan perlu melakukan upaya evaluasi terhadap permasalahan internal, (2) bagi peneliti selanjutnya, artikel ini masih berupa kajian teoretik senjutnya akan dilakukan kegiatan penelitian dengan menggunakan kaidah-kaidah metode ilmiah, yaitu perumusan masalah, kajian teoretik lebih mendalam, penggunaan metode penelitian yang tepat, pengembangan instrumen, kegiatan pengumpulan data, analisis data, simpulan dan laporan penelitian.

DAFTAR RUJUKAN

- Ferdinatus, T. (2020). *MOTIVASI KERJA*. Yogyakarta: CV BUDI UTANA.
- Hamzah, H. (2017). Teori Motivasi dan Pengukurannya: analisis di bidang pendidikan. In *Jakarta: Bumi Aksara*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Isnain, M., Sukmalana, S., Coenraad, D. P., & Danasasmita, W. M. (2022).

Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(2), 138–146. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i2.49>.

Jurdi, F. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas Dan Berdaya Saing*. Malang: Intrans Publishing.

Mahmudah Enny W. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1). Jakarta Barat : PT. Indeks.

Masram dan Mu'ah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1). Sidoarjo. Zifatama Publiser.

Natalia, N. K. S. S., & Netra, I. G. S. K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1507. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i04.p14>.

Rialmi, Z., & Patoni, P. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah, Jakarta Selatan. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 4(2), 210–221. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v4i2.129>

Rivai Zainal, V. (2018). Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. In *Jakarta: PT Rajarafindo Persada*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Rizky Muhammad Syaufi, S. (2021). *Pengaruh Komunikasi Persuasif Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan BKKBN*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.

Sinambela poltak. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: RajaGratindo Persada.

Utomo, D. B., & Darmastuti. (2014). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Hotel Grasia Semarang). *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(4), 12. <https://repofeb.undip.ac.id/7047/>.