

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Izin Melakukan Penelitian



**FAKULTAS SOSIAL, HUMANIORA, DAN SENI
UNIVERSITAS SAHID SURAKARTA**

Jl. Adi Sucipto No. 145, Solo 57144, Indonesia
Tel. +62 - (0)271 - 743493, 743494, Fax. +62 - (0)271 - 742047
www.usahidsolo.ac.id

Nomor : 240/D/FSHS/Usahid-Ska/VI/2025
Lampiran :
Perihal : **Permohonan Ijin Pengambilan Data Penelitian Skripsi / Tugas Akhir**

Kepada Yth.

**Bapak/Ibu Pimpinan kusuma sahid prince hotel
Jl. Sugiyopranoto No. 20, Kampung Baru, Kec. Pasar Kliwon,
0-1 Kota Surakarta (Solo), Jawa Tengah 57111, Indonesia**

Dengan hormat,

Guna memenuhi persyaratan perkuliahan Program S-1 di Universitas Sahid Surakarta, mahasiswa diwajibkan untuk menempuh Skripsi / Tugas Akhir. Dimana perlu diadakannya pengambilan data penelitian di instansi yang terkait dengan bidang keilmuan yang ditekuni.

Dalam rangka melaksanakan kegiatan tersebut, bersama ini kami menyampaikan permohonan ijin bagi mahasiswa kami untuk dapat melakukan pengambilan data penelitian di instansi yang Bapak/Ibu pimpin. Adapun data mahasiswa tersebut adalah sebagai berikut:


Nama	: Masrita Gulo
Nomor Induk Mahasiswa	: 2022031005
Program Studi	: Psikologi
Judul Skripsi	: Persepsi Karyawan Terhadap Perkembangan Karir di Kusuma Sahid Prince Hotel
Waktu Penelitian	: 23 Juni 2025 s/d 10 Juli 2025

Demikian atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami mengucapkan terima kasih.

Surakarta, 19 Juni 2025
Mengetahui,
Dekan Fakultas Sosial, Humaniora dan Seni

Faqih Purnomosidi, S.Psi., M.Si
NIDN. 0602058801

Lampiran 2 : Surat Pernyataan Telah Melakukan Penelitian


HOTEL
KUSUMA SAHID PRINCE
SOLO

SURAT KETERANGAN

No: 012 / S.Ket / HRD-Ext / KSPH / VII / 2025

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Eko Wahyudhi**
Jabatan : Human Resources Manager

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

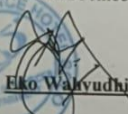
Nama : **Masrita Gulo**
NIM : **2022031005**
Jurusan : **Psikologi**
Fakultas : **Sosial, Humaniora dan Seni**
Universitas : **Universitas Sahid Surakarta**

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian dengan Judul :





Persepsi Karyawan Terhadap Perkembangan Karir di Kusuma Sahid Prince Hotel.


Demikian surat ini kami buat dengan sebenarnya.

Surakarta, 10 Juli 2025

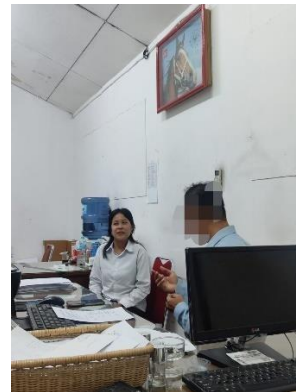
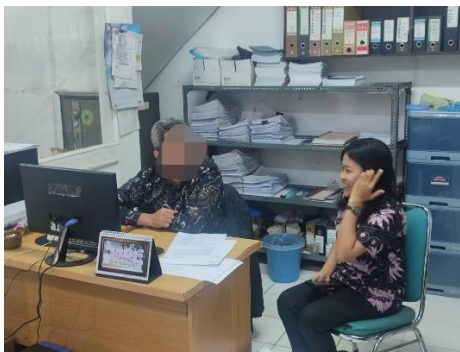
Kusuma Sahid Prince Hotel

Eko Wahyudhi
Human Resources Manager

KUSUMA SAHID PRINCE HOTEL - SOLO
Jl. Sugiyopranoto 20 Solo 57111 Jawa Tengah - Indonesia
P. + 62 271 646356 | F. + 62 271 644788 | E. hotel@kusumasahidprince.com
www.kusumasahidprince.com

 kusumasahidprince  kusumasahidprince  kusumasahidprince  @kusumasahidsolo



Lampiran 3 : Dokumentasi



Lampiran 4: Form Bimbingan

**LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI
UNIVERSITAS SAHID SURAKARTA**

Nama : Masrita Gulo
 NIM : 2022031005
 Pembimbing I : Dhian Riskiana Putri, S.Psi., M.A
 Judul Skripsi : PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP
 PERKEMBANGAN KARIR DI KUSUMA SAHID PRINCE HOTEL

No.	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan
1		Bimbingan BAB 4	h
2		Revisi BAB 4	h
3		Bimbingan BAB 5	h
4		Revisi BAB 5	h
5		ACC BAB 4	h
6		ACC BAB 5	h
7		ACC lampiran	h
8		ACC Skripsi	h
9			
10			

Surakarta..10/02.....2025











Pembimbing I



Dhian Riskiana Putri, S.Psi., M.A

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI
UNIVERSITAS SAHID SURAKARTA

Nama : Masrita Gulo
 NIM : 2022031005
 Pembimbing II : Dr. Anniez Rachmawati Musslifah, S.Psi, M. Psi,
 Psikolog
 Judul Skripsi : PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP
 PERKEMBANGAN KARIR DI KUSUMA SAHID PRINCE HOTEL

No.	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan
1		Bimbingan BAB 4	
2		Revisi BAB 4	
3		ACC BAB 4	
4		Bimbingan BAB 5	
5		Revisi BAB 5	
6		ACC BAB 5	
7		Bimbingan lampiran	
8		ACC lampiran	
9		Bimbingan BAB 1-5	
10		ACC Skripsi	

Surakarta, 10/02.....2025

Pembimbing II



Dr. Anniez Rachmawati Musslifah, S.Psi., M.Psi, Psikolog

Lampiran 5 : Publikasi Jurnal



PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR DI KUSUMA SAHID PRINCE HOTEL

Masrita Gulo^{1*}, Dhian Riskiana Putri², Anniez Rachmawati³

^{1,2,3}Universitas Sahid Surakarta, Indonesia

Article Info	Abstract
<p>Article History: Submitted: 29/07/2025 Accepted: 16/12/2025 Published: 31/12/2025</p> <p>*Corresponding Author: Name: Masrita Gulo Email: masritagulo2@gmail.com DOI: https://doi.org/1032332/zk88e159</p>	<p>Career development is an important aspect in maintaining employee motivation, loyalty, and performance. In the hospitality industry, employees' perceptions of career development opportunities can influence their level of job satisfaction and organizational commitment. This study aims to examine employees' perceptions of career development at Kusuma Sahid Prince Hotel. The research employed a descriptive qualitative approach using in-depth interviews, non-participant observation, and documentation as data collection techniques. The findings indicate that most employees have positive perceptions of career development programs, such as training and job promotion. Five out of seven respondents experienced significant career advancement, although several structural barriers were identified, including the absence of a clear career path in certain departments, as well as psychological barriers such as fear and social pressure associated with higher positions. Positive perceptions contribute to increased motivation and job satisfaction, while negative perceptions tend to hinder employee engagement. These findings highlight the importance of supervisory support and the management of structural and psychological barriers in fostering sustainable employee career development.</p> <p style="text-align: right;">Copyright © 2025 Masrita Gulo et al This is an open access article under the CC-BY-SA license</p> 
Keywords:	Career Development; Career Guidance; Employee Perception; Promotion; Psychological Barriers
Abstrak	
<p>Perkembangan karier merupakan aspek penting dalam menjaga motivasi, loyalitas, dan kinerja karyawan. Dalam lingkungan kerja perhotelan, persepsi karyawan terhadap peluang pengembangan karier dapat memengaruhi tingkat kepuasan dan komitmen terhadap organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap pengembangan karier di Kusuma Sahid Prince Hotel. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam, observasi non-partisipan, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki persepsi positif terhadap program pengembangan karier, seperti pelatihan dan promosi jabatan. Lima dari tujuh responden mengalami kemajuan karier yang signifikan, meskipun masih ditemukan hambatan struktural, seperti tidak adanya jenjang karier pada bagian tertentu, serta hambatan psikologis berupa rasa takut dan tekanan sosial pada posisi yang lebih tinggi. Persepsi positif berkontribusi terhadap peningkatan motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan persepsi negatif dapat menghambat keterlibatan karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya dukungan atasan dan pengelolaan hambatan struktural serta psikologis dalam pengembangan karier karyawan secara berkelanjutan.</p>	
Kata Kunci: Bimbingan Karir; Hambatan Psikologis; Perkembangan Karir; Persepsi Karyawan; Promosi	

Pendahuluan

Pengembangan karier merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berperan dalam meningkatkan kompetensi individu, produktivitas kerja, serta mempertahankan karyawan dalam jangka panjang (Siagian & Mathis & Jackson, 2006). Pengembangan karier sebagai proses peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karier tertentu (Handoko, 2008). Sejalan dengan itu, pengembangan karier berkontribusi terhadap pembentukan sikap kerja positif dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Dalam konteks organisasi modern, termasuk sektor perhotelan yang menuntut profesionalisme serta kualitas layanan yang tinggi, pengembangan karier menjadi bagian penting dari upaya organisasi dalam meningkatkan daya saing dan keberlanjutan usaha (Schermerhorn, 2005).

Selain sebagai strategi organisasi, pengembangan karier juga berkaitan dengan nilai dan makna kerja bagi individu. Nilai-nilai seperti kejujuran, kedisiplinan, dan etos kerja yang baik mencerminkan sikap profesional sekaligus menjadi landasan moral dalam bekerja. Dalam perspektif nilai Islam, bekerja dengan sungguh-sungguh dan bertanggung jawab merupakan wujud implementasi prinsip *ihsan*, yaitu berupaya memberikan hasil terbaik sebagai bentuk ibadah dan pengabdian kepada Tuhan (Walgito, 2010).

Dalam praktiknya, tidak semua perusahaan mampu menyediakan peluang pengembangan karier yang merata bagi seluruh karyawan. Kusuma Sahid Prince Hotel, sebagai salah satu hotel berbintang di Surakarta, menghadapi tantangan dalam menjaga kualitas layanan di tengah persaingan industri perhotelan yang semakin ketat. Berdasarkan temuan awal dari bagian Human Resource, beberapa karyawan yang mengikuti *exit interview* mengungkapkan adanya ketidakjelasan jenjang karier serta terbatasnya kesempatan promosi yang memengaruhi keputusan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Temuan tersebut sejalan dengan pandangan (Nawawi, 2001). Yang menyatakan bahwa ketidakjelasan sistem pengembangan karier dapat berdampak pada menurunnya motivasi dan loyalitas karyawan. Selain itu, laporan internal HR juga menunjukkan adanya hambatan psikologis, seperti kurangnya rasa percaya diri dalam menghadapi tanggung jawab yang lebih besar, yang berpotensi menghambat perkembangan karier individu (Suryabrata, 2006).

Dalam perspektif bimbingan dan penyuluhan, pengembangan karier tidak hanya berkaitan dengan sistem dan kebijakan organisasi, tetapi juga melibatkan peran pembimbing atau konselor internal, seperti atasan langsung maupun pihak HRD, dalam memberikan arahan, dukungan emosional, serta motivasi kepada karyawan. Pendampingan karier yang efektif dapat membantu karyawan mengenali potensi diri, mengatasi hambatan psikologis, serta membangun orientasi kerja yang lebih bermakna dan berkelanjutan. Dalam kerangka nilai Islam, kerja yang

dilakukan dengan niat baik dan penuh tanggung jawab dipandang sebagai bagian dari *amal shalih* dan bentuk aktualisasi diri yang selaras dengan nilai-nilai spiritual (bimo, 2010).

Pendekatan pendampingan karier yang memadukan aspek profesional dan nilai spiritual memberikan landasan yang lebih utuh bagi karyawan dalam memaknai perannya di dunia kerja. Ketika pekerjaan dipahami bukan hanya sebagai kewajiban ekonomi, tetapi juga sebagai sarana pengabdian dan pengembangan diri, karyawan cenderung memiliki orientasi kerja yang lebih positif dan bertanggung jawab. Nilai-nilai tersebut dapat membantu individu menghadapi tekanan kerja dengan sikap yang lebih adaptif serta mendorong munculnya motivasi intrinsik dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, pendampingan karier yang berlandaskan nilai spiritual berpotensi mendukung keberlanjutan karier sekaligus kesejahteraan psikologis karyawan dalam jangka panjang.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap pengembangan karier di Kusuma Sahid Prince Hotel dengan menekankan pada aspek pembinaan dan bimbingan karier di lingkungan kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis terhadap pengembangan konsep bimbingan karier berbasis nilai-nilai Islam dalam dunia kerja, khususnya dalam meningkatkan kesadaran bahwa bekerja tidak hanya berorientasi pada pencapaian materi, tetapi juga sebagai wujud tanggung jawab moral dan ibadah.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan desain studi kasus. Pendekatan ini dipilih karena mampu menggambarkan secara mendalam pengalaman subjektif karyawan terkait pengembangan karier, terutama pada isu-isu yang bersifat kompleks dan sensitif dalam lingkungan kerja perhotelan.

Penelitian dilaksanakan di Kusuma Sahid Prince Hotel pada rentang waktu 12 Mei 2025. Subjek penelitian terdiri dari (7) informan kunci yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Informan tersebut mencakup karyawan dari berbagai departemen dengan masa kerja dan posisi yang berbeda, sehingga dapat memberikan keragaman perspektif terkait proses dan pengalaman pengembangan karier di lingkungan hotel.

Pengumpulan data dilakukan melalui triangulasi data yang meliputi wawancara mendalam dengan menggunakan pedoman wawancara semi-terstruktur, observasi non-partisipan terhadap interaksi kerja sehari-hari, dan studi dokumentasi berupa Standard Operating Procedure (SOP), struktur organisasi, serta dokumen pendukung lainnya. Kredibilitas data diperkuat melalui triangulasi sumber dengan membandingkan informasi dari informan, observasi, dan dokumen. Data kualitatif dianalisis menggunakan model Miles dan Huberman, yang mencakup

tahap reduksi data, penyajian data dalam bentuk narasi tematik, serta penarikan kesimpulan yang diverifikasi secara berulang. Keabsahan data juga ditingkatkan melalui pemeriksaan sejawat (*peer checking*) untuk memastikan konsistensi dan ketepatan interpretasi.

Proses analisis data dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan sejak tahap pengumpulan data hingga penyusunan hasil penelitian. Setiap temuan yang muncul dibandingkan kembali dengan data awal untuk memastikan kesesuaian makna dan konteksnya. Peneliti juga melakukan pencatatan reflektif selama proses analisis guna membantu menjaga objektivitas dan ketelitian dalam menafsirkan data. Dengan prosedur tersebut, hasil analisis diharapkan mampu menggambarkan kondisi penelitian secara mendalam dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademik.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini menggunakan dua landasan teori, yaitu teori persepsi yang meliputi aspek kognisi, afeksi, dan konasi, serta teori pengembangan karir dari yang meninjau pengembangan karir dari perspektif individual dan organisasional (Handoko, 2008). Data diperoleh dari tujuh karyawan dengan latar belakang yang beragam, sehingga memberikan gambaran menyeluruh mengenai dinamika persepsi dan pengalaman pengembangan karir di Kusuma Sahid Prince Hotel (Walgito, 2010).

Berdasarkan hasil penelitian, persepsi karyawan terhadap pengembangan karir di Kusuma Sahid Prince Hotel dapat dipahami melalui aspek kognisi, afeksi, dan konasi. Secara kognitif, karyawan menilai bahwa informasi mengenai jenjang karir dan peluang promosi belum sepenuhnya dipahami secara merata oleh seluruh karyawan. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan pemahaman terkait mekanisme pengembangan karir yang disediakan oleh organisasi. Kondisi tersebut berpengaruh pada cara karyawan memaknai kesempatan berkembang di dalam organisasi, terutama bagi karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama namun belum mengalami peningkatan jabatan yang signifikan (Messersmith, 2022).

Dari aspek afeksi, hasil penelitian menunjukkan adanya perasaan campuran yang dirasakan karyawan, mulai dari harapan untuk berkembang hingga rasa kurang puas terhadap sistem pengembangan karir yang ada. Beberapa karyawan mengekspresikan perasaan termotivasi ketika mendapatkan dukungan dari atasan, namun di sisi lain muncul pula perasaan stagnan akibat terbatasnya kesempatan promosi. Aspek afektif ini menjadi penting karena emosi dan perasaan karyawan terhadap organisasi berpengaruh langsung terhadap komitmen dan kepuasan kerja. Pengembangan karir yang dipersepsikan kurang adil dapat menurunkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi (Beehr, 2021).

Aspek konasi tercermin dari sikap dan kecenderungan perilaku karyawan dalam merespons peluang pengembangan karir. Karyawan yang memiliki persepsi positif cenderung menunjukkan inisiatif untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja, sedangkan karyawan yang memiliki persepsi negatif lebih memilih bersikap pasif dan hanya menjalankan tugas rutin. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan tidak hanya berhenti pada pemahaman dan perasaan, tetapi juga memengaruhi tindakan nyata dalam konteks pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa persepsi terhadap dukungan karir organisasi berperan penting dalam mendorong perilaku proaktif karyawan (De Vos, 2022).

Aspek konasi tercermin dari sikap dan kecenderungan perilaku karyawan dalam merespons peluang pengembangan karir. Karyawan yang memiliki persepsi positif cenderung menunjukkan inisiatif untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja, sedangkan karyawan yang memiliki persepsi negatif lebih memilih bersikap pasif dan hanya menjalankan tugas rutin. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan tidak hanya berhenti pada pemahaman dan perasaan, tetapi juga memengaruhi tindakan nyata dalam konteks pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa persepsi terhadap dukungan karir organisasi berperan penting dalam mendorong perilaku proaktif karyawan (De Vos, 2022).

Dari perspektif organisasional, pengembangan karir di Kusuma Sahid Prince Hotel dipengaruhi oleh kebijakan manajemen, sistem promosi, serta dukungan atasan. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa karyawan menilai organisasi telah menyediakan beberapa bentuk dukungan, namun pelaksanaannya belum sepenuhnya konsisten. Kurangnya transparansi dan komunikasi terkait kriteria promosi menjadi salah satu faktor yang memengaruhi persepsi karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa kejelasan sistem karir dan keadilan organisasi merupakan faktor penting dalam membentuk persepsi positif karyawan terhadap pengembangan karir (Carvalho, 2023).

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap pengembangan karir terbentuk dari interaksi antara faktor individu dan faktor organisasional. Ketika kedua faktor tersebut tidak berjalan seimbang, maka persepsi karyawan cenderung negatif dan berdampak pada motivasi serta komitmen kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan tidak hanya penyediaan program pengembangan karir, tetapi juga bagaimana program tersebut dipersepsikan dan dirasakan oleh karyawan dalam praktik sehari-hari (Lee, 2022).

Hal ini menegaskan bahwa keberhasilan pengembangan karier tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan kebijakan atau program formal, tetapi juga oleh sejauh mana karyawan merasa dilibatkan, didukung, dan dihargai dalam proses tersebut. Persepsi positif terhadap pengembangan karier dapat mendorong karyawan untuk lebih termotivasi dalam meningkatkan kompetensi serta berkontribusi secara optimal bagi organisasi. Sebaliknya, apabila program pengembangan karier dirasakan tidak sesuai dengan kebutuhan atau

realitas kerja, karyawan cenderung menunjukkan sikap apatis dan penurunan keterikatan kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun pendekatan pengembangan karier yang lebih partisipatif dan berorientasi pada pengalaman nyata karyawan agar tujuan pengembangan karier dapat tercapai secara berkelanjutan.

Tabel 1. Data Narasumber

No.	Inisial	Jenis Kelamin	Usia	Lama Kontrak	Pendidikan Terakhir	Departemen
1	SY	L	53 Tahun	29 Tahun	D1	<i>Accounting</i>
2	PA	P	41 Tahun	6,11 Tahun	SMA	<i>Housekeeping</i>
3	MQ	L	52 Tahun	20 Tahun	S1	<i>Accounting</i>
4	MH	L	43 Tahun	13 Tahun	D3	<i>Accounting</i>
5	IM	L	43 Tahun	19 Tahun	D1	<i>Accounting</i>
6	WD	L	32 Tahun	8 Tahun	S1	<i>Accounting</i>
7	EW	L	52 Tahun	31 Tahun	S1	HRD

1. Dinamika Persepsi Karyawan

a. Kognisi

Sebagian besar karyawan memahami konsep dasar pengembangan karir dan mekanisme promosi di hotel. Mereka menyadari bahwa perjalanan karir dimulai dari posisi terbawah dan meningkat seiring pengalaman, pelatihan, dan penilaian kinerja. Pemahaman ini menunjukkan terbentuknya persepsi kognitif yang cukup matang mengenai syarat, proses, dan indikator pengembangan karir.

b. Afeksi

Secara emosional, karyawan menunjukkan perasaan positif terhadap proses pengembangan karir. Rasa bangga muncul ketika mereka mendapatkan kepercayaan dan tanggung jawab lebih besar. Meski demikian, beberapa karyawan masih mengalami kekhawatiran, terutama terkait penilaian sosial atau persepsi rekan kerja. Pola ini menunjukkan bahwa aspek afeksi tidak hanya mencerminkan kepuasan, tetapi juga kerentanan emosional yang dapat mempengaruhi kesiapan mereka untuk naik posisi.

c. Konasi

Dari sisi tindakan, sebagian besar karyawan menunjukkan motivasi tinggi untuk berkembang. Mereka berinisiatif mengikuti pelatihan, menjaga kedisiplinan, dan menerima tanggung jawab tambahan. Namun, sebagian kecil menunjukkan

sikap pasif, biasanya terkait persepsi stagnasi atau kurangnya kejelasan jenjang karir. Temuan ini memperlihatkan bahwa aspek konatif dipengaruhi langsung oleh tingkat kejelasan jalur karir dan pengalaman sebelumnya.

2. Dinamika Pengembangan Karir

a. Pengembangan Karir secara Individual

Pengembangan karir pada tingkat individual terlihat melalui prestasi kerja, kesetiaan, dan kesiapan menerima pembimbingan. Karyawan berprestasi memperoleh pengakuan atasan dan peluang promosi yang lebih terbuka. Kesetiaan kerja yang tinggi—ditunjukkan melalui masa kerja 5 hingga 30 tahun—mengindikasikan komitmen kuat terhadap organisasi. Peran mentor dan senior juga signifikan, membantu karyawan memahami standar kerja dan memberi arahan dalam menghadapi tugas baru. Kesempatan untuk tumbuh tersedia melalui pelatihan dan penambahan tugas, meskipun distribusinya belum merata karena sebagian karyawan lebih memilih tetap pada zona nyaman.

Karyawan yang menunjukkan keterbukaan terhadap arahan dari atasan maupun senior cenderung lebih adaptif dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Sikap proaktif dalam menerima umpan balik dan pembelajaran berkelanjutan menjadi faktor penting dalam mendukung kemajuan karir individu, terutama di lingkungan kerja perhotelan yang menuntut fleksibilitas dan kualitas pelayanan yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak hanya ditentukan oleh kesempatan struktural, tetapi juga oleh kesiapan psikologis dan kemauan individu untuk terus belajar dan berkembang (Akkermans, 2022).

Di sisi lain, temuan penelitian juga mengindikasikan bahwa sebagian karyawan masih menunjukkan kecenderungan untuk bertahan pada zona nyaman, sehingga kurang memanfaatkan peluang pengembangan karir yang tersedia. Preferensi untuk mempertahankan posisi yang stabil sering kali dipengaruhi oleh faktor usia, rasa aman, serta kekhawatiran terhadap peningkatan beban kerja dan tanggung jawab. Kondisi ini dapat menjadi hambatan dalam pengembangan karir individual apabila tidak disertai dengan upaya organisasi dalam memberikan motivasi dan dukungan yang sesuai. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa orientasi karir individu yang pasif berpotensi membatasi mobilitas karir, meskipun organisasi telah menyediakan fasilitas pengembangan yang memadai (De Vos F. V., 2021).

b. Pengembangan Karir secara Organisasional

Pada tingkat organisasional, dukungan yang diberikan manajemen melalui pelatihan dan evaluasi kinerja menunjukkan adanya upaya untuk memfasilitasi

pengembangan karir karyawan. Pelatihan dipersepsikan sebagai sarana untuk meningkatkan kompetensi kerja dan kesiapan karyawan dalam menghadapi tuntutan jabatan yang lebih tinggi. Namun demikian, efektivitas pelatihan tersebut sangat bergantung pada kejelasan arah pengembangan karir yang disampaikan oleh organisasi. Ketika hubungan antara pelatihan, evaluasi kinerja, dan peluang promosi tidak dikomunikasikan secara jelas, karyawan cenderung memandang pengembangan karir sebagai proses yang berjalan secara parsial dan kurang terintegrasi dengan tujuan jangka panjang organisasi.

Selain itu, proses promosi yang belum sepenuhnya transparan berpotensi memengaruhi persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi. Ketidakjelasan kriteria promosi dapat menimbulkan keraguan dan menurunkan motivasi sebagian karyawan untuk berupaya lebih optimal. Meskipun umpan balik dari atasan telah diberikan, tanpa disertai sistem pengembangan karir yang terstruktur dan konsisten, umpan balik tersebut belum sepenuhnya mendorong peningkatan motivasi internal. Di sisi lain, dukungan rekan kerja yang membentuk kelompok kerja yang kohesif menjadi faktor positif yang membantu karyawan beradaptasi dengan tugas baru serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi keberlanjutan pengembangan karir di dalam organisasi.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karier secara organisasional perlu dirancang dan dilaksanakan secara lebih sistematis agar dapat dirasakan manfaatnya secara nyata oleh karyawan. Kejelasan jalur karier, keterbukaan informasi terkait peluang promosi, serta konsistensi dalam penerapan kebijakan menjadi aspek penting dalam membangun kepercayaan karyawan terhadap organisasi. Selain itu, organisasi juga perlu menyediakan kesempatan pengembangan kompetensi melalui pelatihan, rotasi pekerjaan, maupun penugasan yang menantang sebagai bentuk dukungan terhadap kesiapan karier karyawan. Ketika karyawan melihat adanya kesesuaian antara upaya yang dilakukan dengan peluang pengembangan yang tersedia, motivasi dan keterlibatan kerja cenderung meningkat. Dengan demikian, pengembangan karier yang terintegrasi antara kebijakan formal, peran atasan, dan dukungan lingkungan kerja dapat menciptakan persepsi positif serta mendorong keberlanjutan karier karyawan dalam jangka panjang.

3. Sintesis Temuan dan Teori

Mayoritas karyawan dalam penelitian ini menunjukkan persepsi positif terhadap pengembangan karir yang ditandai dengan adanya peningkatan jabatan dari posisi awal menuju posisi yang lebih strategis, seperti supervisor dan Human Resource Manager. Persepsi positif tersebut terbentuk melalui stimulus lingkungan kerja, meliputi kesempatan promosi, pengalaman kerja yang berkelanjutan, serta dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja. Kondisi ini mendorong karyawan untuk menilai pengembangan karir sebagai sesuatu yang realistis dan dapat dicapai,

sehingga berpengaruh terhadap perilaku karir yang lebih proaktif. Persepsi yang terbentuk dari pengalaman langsung di tempat kerja terbukti berperan penting dalam mendorong individu untuk terus mengembangkan kompetensi dan kesiapan karirnya (Messersmith, 2022).

Stimulus dari lingkungan, terutama peluang promosi, pengalaman kerja, dan dukungan sosial, dapat membentuk persepsi positif yang memengaruhi perilaku karir. Dalam konteks konseling karir, pengalaman sukses dan dukungan mentor memperkuat self-efficacy (Brown & Lent, 2005). Dalam konteks konseling karir, pengalaman keberhasilan dan dukungan dari atasan atau mentor berkontribusi dalam memperkuat keyakinan diri karyawan terhadap kemampuan yang dimiliki. Karyawan yang memperoleh kesempatan promosi dan pengakuan atas kinerjanya cenderung memiliki self-efficacy yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan karir berikutnya. Self-efficacy tersebut berperan sebagai faktor psikologis yang mendorong individu untuk berani mengambil peluang pengembangan karir serta meningkatkan kualitas kinerja secara berkelanjutan. Temuan ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi tidak hanya berdampak pada aspek struktural karir, tetapi juga pada kesiapan psikologis karyawan dalam mengelola perkembangan karirnya.

Namun demikian, hambatan tetap muncul. Hambatan struktural terjadi pada posisi yang tidak memiliki jalur promosi jelas, seperti bagian IT. Sementara itu, hambatan psikologis terlihat pada beberapa karyawan yang merasa cemas terhadap penilaian negatif atau tekanan sosial saat menghadapi promosi. Kedua jenis hambatan ini dapat menurunkan motivasi dan mempengaruhi pengambilan keputusan karir, sebagaimana dipaparkan dalam model hambatan karir (Colakoglu, 2011).

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir di Kusuma Sahid Prince Hotel dapat berjalan secara efektif apabila didukung oleh kejelasan jalur karir, konsistensi dukungan dari atasan, serta kesiapan psikologis karyawan dalam menghadapi perubahan peran dan tanggung jawab. Interaksi antara persepsi positif karyawan dan sistem pengembangan karir yang terencana menjadi faktor kunci dalam membentuk motivasi kerja, komitmen, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian, pengembangan karir tidak hanya dipahami sebagai kebijakan organisasi, tetapi juga sebagai proses psikologis yang dipersepsikan dan dialami langsung oleh karyawan (Lee I. &, 2022).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa para informan Kusuma Sahid Prince Hotel cenderung mempersepsi pengembangan karir secara positif. Hal ini terlihat dari pemahaman mereka mengenai jenjang karir, pengalaman afektif seperti rasa bangga saat menerima tanggung jawab baru, serta

motivasi untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja. Temuan ini juga menunjukkan bahwa peluang pengembangan karir tersedia bagi karyawan yang menunjukkan dedikasi dan performa kerja yang baik. Secara akademik, hasil penelitian memperkuat teori persepsi di mana stimulus dari lingkungan kerja seperti peluang promosi, dukungan atasan, dan pengalaman kerja, ditafsirkan secara positif dan memengaruhi sikap serta perilaku karier. baik pada aspek individual maupun organisasional, terutama terkait peran dukungan manajemen, mentoring, dan kesempatan untuk tumbuh. Dalam konteks Bimbingan dan Konseling Islam, temuan ini memberikan implikasi penting. Konselor dapat memanfaatkan informasi mengenai persepsi karyawan serta hambatan struktural dan psikologis yang mereka alami untuk merancang layanan konseling karir yang lebih efektif. Pendekatan yang menekankan peningkatan efikasi diri, kesiapan menghadapi evaluasi, dan penguatan keterampilan interpersonal sesuai nilai-nilai Islami dapat membantu karyawan mengoptimalkan potensi karirnya secara profesional dan tetap sejalan dengan prinsip moral dan etika Islam.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Kusuma Sahid Prince Hotel yang telah memberikan izin, kesempatan, serta dukungan penuh selama proses pengumpulan data berlangsung. Bantuan dan keterbukaan pihak manajemen sangat berpengaruh terhadap kelancaran penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh karyawan yang dengan sukarela meluangkan waktu, memberikan informasi, serta berbagi pengalaman sehingga penelitian ini dapat memperoleh data yang kaya dan bermakna. Tidak lupa, penulis menyampaikan apresiasi yang sebesar-besarnya kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan, serta bimbingan secara berkelanjutan dalam setiap tahap penyusunan penelitian. Nasihat, koreksi, dan motivasi yang diberikan menjadi kontribusi penting dalam penyelesaian penelitian ini. Kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, penulis juga mengucapkan terima kasih atas segala bentuk bantuan yang telah diberikan, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

Daftar Pustaka

Afsar, B., & Umrani, W. A. (2019, June). *Transformational leadership and innovative work behavior: The role of motivation to learn, task complexity and innovation climate* / Request PDF. *European Journal of Innovation Management* 23(3). https://www.researchgate.net/publication/333938464_Transformational_leadership_and_innovative_work_behavior_The_role_of_motivation_to_learn_task_complexity_and_innovation_climate

- Albrecht, S., Breidahl, E., & Marty, A. (2018). Organizational resources, organizational engagement climate, and employee engagement. *Career Development International*, 23(1), pp. <https://doi.org/10.1108/CDI-04-2017-0064>
- Anwar Prabu Mangkunegara, A. P. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. *Cetakan Kedua Belas. Remaja Rosdakarya: Bandung*, 346.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4–28. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.485352;WGROUP:STRING:PUBLICATION>
- Colakoglu, S. N. (2011). The impact of career boundarylessness on subjective career success: The role of career competencies, career autonomy, and career insecurity ☆. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 47–59. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.09.011>
- Communication, S. D. A. N., Bekerja, D., & Purnama, I. (2023). *QS. AL-JUMUAH AYAT 10 : 1*, 91–99.
- De Vos, A., & Cambré, B. (2017). Career Management in High-Performing Organizations: A Set-Theoretic Approach. *Human Resource Management*, 56(3), 501–518. <https://doi.org/10.1002/HRM.21786;PAGEGROUP:STRING:PUBLICATION>
- Fortes-Ferreira, L., Peiró, J. M., Gloria González-Morales, M., & Martín, I. (2006). Work-related stress and well-being: The roles of direct action coping and palliative coping. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47(4), 293–302. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2006.00519.x;REQUESTEDJOURNAL:JOURNAL:14679450;WGROUP:STRING:PUBLICATION>
- Gibson, J. L. (n.d.). Organizations : behavior, structure, processes. (*No Title*). Retrieved December 24, 2025, from <https://cir.nii.ac.jp/crid/1971430859857204872>
- Hadari H. Nawawi. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis Yang Kompetitif /H. Hadari Nawawi | PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS TERBUKA*. <https://opac.ut.ac.id/detail-opac?id=15787>
- Handoko, T. H. (2014). handoko pengertian stress.pdf. *Manajemen Personal & Sumberdaya Manusia*.
- Hirschi, A. (2018). The Fourth Industrial Revolution: Issues and Implications for Career Research and Practice. *Career Development Quarterly*, 66, 192–204. <https://doi.org/10.1002/cdq.12142>
- Jackson, J. H., & Mathis Robert L. (2003). Human resource management. *Thomson, South-Western*, 650. https://books.google.com/books/about/Human_Resource_Management.html?hl=id&id=kIFuUpM1ZCAC
- Jain, A. K., Giga, S. I., & Cooper, C. L. (2013). Stress, health and well-being: The mediating role of employee and organizational commitment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 10(10), 4907–4924. <https://doi.org/10.3390/IJERPH10104907>

- Katukya Syombua Christine, & PhD Igoki Caroline Dr. (2024, November). *View of Career Development Practices and Employee Performance in Murang'a Water and Sanitation Company Limited in Kenya*. <https://journals.eanso.org/index.php/eajbe/article/view/2423/3090>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36–49. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.47.1.36>
- Robbins, S. P. (2022). Perilaku Organisasi (Edisi Bahasa Indonesia). In *PT Indeks Jakarta*.
- S. D., & L. (2005). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. <https://psycnet.apa.org/record/2004-21312-000>
- Schermerhorn, J. R. (2005). *Management 8th Edition Update: Personal Management Edition Packaged W. John Wiley & Sons*. https://books.google.com/books/about/Management_8th_Edition_Update.html?hl=id&id=VGauAAAACAAJ
- Shah, T. A., Khattak, M. N., Zolin, R., & Shah, S. Z. A. (2019). Psychological empowerment and employee attitudinal outcomes: The pivotal role of psychological capital. *Management Research Review*, 42(7), 797–817. <https://doi.org/10.1108/MRR-05-2018-0194>
- Siagian, S. P. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara. <https://elibrary.bsi.ac.id/readbook/205768/manajemen-sumber-daya-manusia>
- Subba, D. (2024). CSR and its impact on employees' emotions: social information processing. *Vilakshan - XIMB Journal of Management*. <https://doi.org/10.1108/XJM-05-2024-0080>
- Suryabrata Sumadi. (n.d.). *Psikologi Pendidikan / Sumadi Suryabrata*. Retrieved December 24, 2025, from <https://dpk.kepriprov.go.id/opac/detail/7tvr5>
- Walgito Bimo. (n.d.). *Online Public Access Catalog - Perpustakaan RI*. Retrieved December 24, 2025, from <https://digilib.ub.ac.id/opac/detail-opac?id=83156>
- Walgito Bimo. (2010). *Pengantar Psikologi Umum*. <https://digilib.ub.ac.id/opac/detail-opac?id=83156>

Lampiran 6 : Tunitin

JURNAL PENELITIAN_Rapi.docx		
ORIGINALITY REPORT		
16%	15%	5%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS
		7%
		STUDENT PAPERS
PRIMARY SOURCES		
1	journal.unpad.ac.id Internet Source	6%
2	repository.uma.ac.id Internet Source	2%
3	Jatmiko ., A Heru Nuswantoro, Muhammad Junaidi. "KEWENANGAN KEPALA DESA DALAM PENGELOLAAN DANA DESA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2014 TENTANG DESA DI KABUPATEN BOYOLALI", Semarang Law Review (SLR), 2022 Publication	1%
4	Submitted to Universitas Negeri Surabaya Student Paper	1%
5	eprints.uns.ac.id Internet Source	1%
6	repository.usd.ac.id Internet Source	1%
7	e-campus.iainbukittinggi.ac.id Internet Source	1%
8	text-id.123dok.com Internet Source	<1%
9	id.123dok.com Internet Source	<1%
10	proceeding.unzah.ac.id Internet Source	<1%
123dok.com		

11	Internet Source	<1 %
12	repository.usahidsolo.ac.id Internet Source	<1 %
13	stiepari.org Internet Source	<1 %
14	docplayer.info Internet Source	<1 %
15	jurnal.ittc.web.id Internet Source	<1 %
16	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %
17	merajajournal.com Internet Source	<1 %
18	ml.scribd.com Internet Source	<1 %
19	repo.iainbatusangkar.ac.id Internet Source	<1 %
20	repository.pertanian.go.id Internet Source	<1 %
21	umin-abdilah.blogspot.com Internet Source	<1 %
22	www.scribd.com Internet Source	<1 %
23	zombiedoc.com Internet Source	<1 %

Exclude quotes Off Exclude matches Off
Exclude bibliography On

Lampiran 7 : Verbatim

Nama : E.W
 Usia : 52
 Jenis kelamin : Laki-laki
 Alamat : Jl. Sanggungan Rt/Rw, 03/17 Semanggi Ps. Kliwon., Kra
 Posisi Departemen : HRM

Percakapan	
Iter	Selamat sore pak, perkenalkan saya Masrita Gulo dari Usahid. Disini saya ingin melakukan interview dengan bapak tentang perkembangan karir dihotel ini.
Itee	sore mba, silahkan
iter	Baik pak. Langsung saja ya yang pertama em..bapak bisa menceritakan pencapaian kerja apa yang paling berkesan selama bekerja dihotel ini
Itee	Kesan yang pertama adalah saya bekerja dan berkarir hanya disini saya datang pada tahun 90an begitu, 30 tahun yang lalu jabatan awal saya sebagai cleaning service di departemen housekeeping, seiring berjalannya waktu dan pengabdian yang saya terima akhirnya pada tahun 2010 saya berada di office ini di HRD di personalia dimana, yang dulu saya sebagai karyawan hingga sekarang saya menjadi orang yang mengurus kekaryawanan itu bagian yang sangat berkesan dari pekerjaan saya disini.
Iter	Oh... luar biasa pak. Apakah ada prestasi yang pernah bapak raih selama bekerja disini dan apakah itu mempengaruhi karir bapak?
Itee	Satu hal yang kemudian saya berada di housekeeping disetiap jabatan baik di pabrik area maupun di jabatan room boy saya, saya pernah menyanda sebagai Employee of the month itu satu. Yang kedua adalah saya juga termasuk saya paling linear disisi room boy dan saya bisa bersentuhan atau pun handle baik tamu VIP maupun tamu direksi serta handle owner dari sahid itu bagian yang saya dapatkan disini. Mungkin itu bagian dari nilai yang ada disini.
Iter	Dan apakah itu semua mempengaruhi karir bapak ya ? seperti prestasi itu dan kemampuan yg sudah bapak lakukan

Itee	Ya dengan prestasi itu yang pernah saya capai seperti employee of the month itu sebagai ethos saya bisa samapai bisa dititik itu kemudian dari situ saya mengetahui bahwa ada jenjang karir yang ada di perusahaan ini tentunya jenjang karir itu juga akan mempengaruhi kemampuan dan kemauan dari orang yang ingin mencapai titi katas dari karir yang dicapai.
Iter	Sebelumnya apakah bapak pernah berkeinginan untuk mengundurkan diri dari perusahaan ini jika ia apa yang menjadi alasannya pak
Itee	Pernah waktu itu ada niat begitu Ketika ada sedikit apaya...tawaran dari luar berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan yang kemungkinan sesuatu itu lebih enak begitu tetapi ada kata teman yang kemudian menyampaikan bahwasanya apa ya ini kaitannya dengan guyonan begitu. Ketika kamu sudah memegang bandeng kenapa kamu masih menginginkan ayam goreng nikmati saja bandengmu siapa tau kamu lebih nyaman begitu.Itu yang kemudian mengurungkan niat saya untuk meninggalkan karir yang ada disitu.
Iter	Jadi itu ya alasan bapak mengurungkan yang tadi ingin mengundurkan diri tapi pada akhirnya lebih memilih bertahan
Itee	Karna ada kemudian teman yang memberi peluang itu juga tidak nyaman disana itu juga yang mengurungkan niat saya untuk kesana.
Iter	Selanjutnya pak bagaimana peran mentor dalam mendukung atau membantu pekerjaan bapak sehari-hari

Itee	Satu hal kadang saya merasa di nomor satukan diberi tanggungan, kepercayaan berkaitan dengan pelaksanaan dari pada kegiatan salah satu hal yang kemudian saya rasakan itu Ketika seorang atasan memerintahkan tapi memberikan ruang untuk berdiskusi dahulu sebaiknya bagaimana dan apa yang kemudian harus dilakukan nah dari situ saya merasa dimentori dan bukan hanya sebagai pesuruh jadi ikut terjun juga langsung dalam mengerjakan pekerjaan itu dan itu saya tiru sampai sekarang
Iter	Berarti bapak saat ini sudah menerapkan ya pak hal seperti itu ke pada karyawan meskipun bapak atasan mereka namun bapak tetap ikut terjun dalam mengerjakan suatu pekerjaan tersebut
Itee	Ya benar
Iter	Contohnya seperti apa pak
Itee	Contoh seperti begini kita ada check out an kamar jam 12 sementara tamunya nanti dating jam 1 bagaimana kemudian nanti tamunya nanti bisa nyaman karena waktu itu supervisor kurang berani memerintahkan koordinat nya untuk bergotong royong untuk memprioritaskan sesuatu yang urgen kemudian saya mengusulkan sebaiknya teman-teman dikumpulkan kemudian kamar-kamar yang tidak segera dipakai itu di dinantikan kemudian kama-kamar yang yang segera dipake harus segera di bersihkan kita garap sama sama jadi kita kerja sama sehingga dari situ juga muncul rasa kerja sama yang baik
Iter	Oh begitu pak. Selanjutnya pak apa arahan paling berkesan dan itu menjadi pengalaman bapak kedepan yang pernah bapak alami
Itee	Arahan yang paling berkesan satu hal yang kemudian masih teringat itu Ketika saya dinasehati bahwasanya berkarir dihotel itu mesti berkaitan dengan disiplin keilmuan dan juga Pendidikan tapi juga bagaimana kemampuan kompetensi dari atasan sehingga bisa meniti karir jadi itu yang saya pegang berarti tidak ada yang kemudian Pendidikan itu pasti di atas yang sangat dibutuhkan juga apa, yaitu kompetensi diri yang kemudian

	menjadi terbaik dibidangnya. Waktu itu saya masuk tahun 96 waktu itu saya tidak berasal dari Lembaga perhotelan sementara yang lainnya berasal dari Pendidikan perhotelan tapi kemudian seiring Langkah itu ternyata saya bisa bersaing bukan sombong tapi dengan adanya penghargaan employee of the month itukan saya lebih siap dari mereka seperti itu mba.
Iter	Iaya pak dari potensi tersebut kita ada peluang untuk perkembangan karir. Selanjutnya pak apakah dihotel ini semua karyawan memiliki peluang untuk mengembangkan karir
Itee	Semua diberi kesempatan yang sama salah satu dari itu sebenarnya ada dahulu tentang kegiatan kelas Bahasa Inggris yang bisa mengupdate karyawan yang dilakukan satu minggu sekali dan ada juga cross departemen jadi karyawan itu jam 3 ada kegiatan seperti itu selama dua jam nah ini juga yang kemudian menurut saya sebagai pendukung dan dorongan serta bantuan dari perusahaan untuk mengupdate karyawan
Iter	Jadi diperusahaan ini sudah memberikan jalur dan kesempatan bahkan praktek secara langsung agar bisa meningkatkan kualitas karyawan bapak
Itee	Ya betul
Iter	Selanjutnya bagaimana menurut pendapat bapak kesempatan mengembangkan karir dihotel ini apa sudah sesuai atau belum pak
Itee	Sebenarnya mengembangkan dihotel ini terlalu nyaman karna Sebagian karyawan dari awal masuk hingga saat ini masih ada diposisi itu karna juga tidak ada karyawan yang berganti secara signifikan setahun atau dua tahun jadi disini itu juga kamu baru bisa meningkatkan pangkatmu Ketika yang diatasmu itu pensiun begitu kecuali bagian bagian yang lebih banyak terover nya tapi tetap ada karyawan yang sudah mengembangkan karir dihotel ini karna tadi ada fasilitas dari hotel untuk mengupdate karyawan dan sudah sesuai kesempatan karir disini sudah jelas yang penting seperti yg saya katakana ada komitmen kemauan dan

	memiliki kompetensi diri sehingga juga layak untuk ditingkatkan
Iter	Berarti meskipun disini karyawan ada Sebagian kecil yang memang sudah nyaman diposisi tersebut sehingga tidak ingin lagi lebih meningkat namun kesempatan dihotel ini untuk mengembangkan karir sudah lumayan bagus ya pak bahkan ada fasilitas kegiatan yang memang diberikan untuk karyawan untuk meng update diri mereka lebih baik jadi sebagain besar sudah banyak juga karyawan yang sukses mengembangkan karir
Itee	Ya mba betul
Iter	Ya pak selanjutnya apa saja fasilitas yang disediakan hotel ini untuk karyawan
Itee	Ia fasilitas mungkin dalam pekerjaan itu mereka dapat uniform kedua berkaitan dengan yang dijalani yaitu kegiatan untuk menjalani ibadah ketiga diberikan privilege lagi karyawan yang mau melakukan ibadah haji tanpa dipotong gaji walaupun secara signifikan satu dua orang saja tapi itukan bagian dari iming-iming kemudian ada hal semua karyawan dilindungi dengan BPJS ketenaga kerjaan maupun BPJS Kesehatan karyawan dapat THR karyawan ikut serta dalam melakukan kegiatan dari perusahaan seperti piknik nah kemudian yang belum ada ditempat lain disini ada koperasi yang mana koperasi ini membantu karyawan dalam kebutuhan mendesak dalam rumah tangga
Iter	Banyak juga ya pak fasilitas yang disediakan oleh hotel ini untuk karyawan selanjutnya pak. Bagaimana hubungan bapak dengan rekan kerja/tim

Itee	Kalau dengan rekan kerja sekarang kan saya sudah menjadi bagian dari atasan mereka jadi setiap ada kegiatan harus di koordinasikan Bersama dan mereka juga selalu menanyakan dulu kepada saya bagaimana ini baik nya seperti apa dan saya orangnya tidak official saya orangnya lapangan setiap hari saya pantau dan terus berkomunikasi baik dengan karyawan mereka juga mengikuti dan selalu kompak dan saya juga memberi kebutuhan operasional apa yang kurang saya beri solusi walaupun sebenarnya itu adalah bagian dari aturan operasional saya harus pantau dan sebagainya
Iter	Oh seperti itu ya pak kemudian selanjutnya bagaimana perasaan bapak Ketika rekan kerja ada promosi kenaikan jabatan atau peningkatan karir
Itee	Begini saya kan berkarir lama disini nah kemudian ada kewenangan dari atasan saya bahwa ada karyawan atau rekan kerja yang akan diangkat jabatan nah itu merupakan dorongan juga bagi saya dan itu sebagai bukti bahwa oh ternyata benar potensi diri dan kemampuan itu sangat berpengaruh terhadap karir seseorang dan otomatis itu menjadi hal kebanggaan juga karna salah satu karyawan bisa meningkat kejenjang yang lebih tinggi seperti itu.
Iter	Selanjutnya pak bagaimana pandangan bapak tentang perkembangan karir itu sebelum bekerja disini dan bagaimana pandangan setelahnya
Itee	Sebelumnya saya merasa bahwa karir itu prosesnya lama tidak langsung dan tidak mudah juga mba tapi, setelah disini dulu saya bekerja disini orang paling muda dari antara karyawan yg lain tapi saat saya di room boy dulu setelah ada kejadian supervisor yang kurang berani memerintah karyawan yg sudah saya cerita sehingga saya membantu malah dari situ saya diperhatikan padahal saya masih bawahan mereka bahkan supervisor sendiri menanyakn dulu ke saya meminta ide perndapat dalam pekerjaan nah dari situ bahwa perkembangan karir saya bisa

	meningkat seiring berjalan waktu dan Sekaran menurut saya karir itu penting dan harus memiliki potensi atau kelebihan dari yg lain agar kitab isa ditingkatkan ke jabatan yang lebih baik
Iter	Baik pak. Untuk yang terkhir apa yang menjadi harapan bapak kedepan soal karir bapak saat ini
Itee	Kalo kebijakan Sekarang sudahlah sampai disini saja 13 tahun yang lalu saya orang kedua di ajukan untuk pimpinan tertinggi waktu itu ada perintah yang diberikan pimpinan waktu itu atas dasar tentang yang ada didiri saya tangan leathership yang masuk di kriteria itu maka saya diusulkan beliau yang sekarang itu nomor satu dan saya nomor dua seiring berjalannya waktu sekarang peraturannya udah berubah karyawan yang berumur diatas 50 tahun sudah tidak lagi bekerja sebelum aturan itu saya masih ada rasa optimis karna dari 2012 sampai 2022 ketika pimpinan itu tidak ada ditempat maka aturan itu berjalan sesuai kebijakannya jadi yasudah saya juga sudah menacapai tahap ini saya bangga sampai disini sajalah begitu
Iter	Baik bapak berarti kesimpulannya bahwa bapak telah berjuang meniti karir di perusahaan ini hingga sukses yang dari hanya sebagai room boy, cleaning service dan banyak tahap lagi hingga bapak sampai bisa menjadi seorang atasan sebagai HRM dan peluang karir dihotel ini juga ada peluang dan karir itu penting tergantung masing-masing individu
Itee	Betul mba dan saya sekarang hanya bisa menikmati pekerjaan ini dan saya lakukan semampu saya seperti itu mba
Iter	Baik pak seperti itu saja yang perlu saya tanyakn terimakasih banyak atas waktunya informasi inoformasi ini sangat penting untuk berjalannya penelitian saya Terimakasih pak
Itee	Sama sama mba semoga lancar dan sukses
Iter	Amin pak.

Nama : P.A
 Usia : 41
 Jenis kelamin : Perempuan
 Alamat : Jl. Cempaka 2 Rt/Rw, 04/01 Pokoh Wonogiri
 Posisi Departemen : HK

Percakapan	
Iter	Selamat sore bu perkenalkan saya Masrita Gulo dari Universitas Sahid Surakarta disini saya bertemu dengan bu untuk melakukan interview tentang perkembangan karir saya minta waktunya bu
Itee	Oh ia mba silahkan
Iter	Ini bu nya tidak sibuk kan
Itee	Ngga mba saya masih ada waktu silahkan mba tanyakan saja
Iter	Baik bu langsung saja ya. Ibu bisa menceritakan pencapaian kerja yang paling berkesan selama mba bekerja diperusahaan ini
Itee	Apa ya mba...
Iter	Mungkin dari bahwa tadi hingga sampai dititik ini bu
Itee	Awalnya saya dulu training ya kalo ngga salah tahun 2015 terus 6 bulan training kebetulan ada lowongan disini bagian housekeeping kemudian saya diterima disini terus kerja ya lumayan setelah diterima saya dibagian housekeeping kemudian 6 bulan saya casual saya dikontrak kemudian 6 bulan dikontrak tidak lama saya alhamdulillah dinaikin menjadi supervisor itu aja sih pencapaiannya
Iter	Tapi saya dengar ibu nya lebih cepet dari yg lain ya kenaikan level nya padahal banyak yang lebih duluan dari mba
Itee	Ya betul mba
Iter	Ia bu selanjutnya apakah mba pernah ada keinginan untuk mengundurkan diri dari hotel ini jika ya apa alasannya mba
Itee	pernah mba alasannya itu pas kita lagi berantem sama temen ya kecil kecilan sih kayak ada kata kata yang tersinggung gitu dan ada perasaan-perasaan ngga nyaman terus berfikir lagi buat apa kalau tumbang gara-gara masalah kayak gitu berarti kita ngga bisa selesain masalah jadi ya saya urungkan niat itu mau bagaimana pun ya di hadapi.
Iter	Itu sudah hal biasa bu yang penting bukan masalah pekerjaan atau kerjanya berat Yang selanjutnya nih mba adakah prestasi yang pernah mba capai selama bekerja disini

Itee	Kalo itu sih ngga ada mba saya saat ini ada prestasi dihotel ini karna ya masih ditahap ini aja dulu focus kerjaan saja ada kegiatan ikut itu saja
Iter	Oh begitu bu. Kemudian bagaimana peran mentor dalam mendukung atau membantu pekerjaan mba sehari-hari
Itee	Oh kalo itu ya diberi kepercayaan mba kemudian diberi motivasi itu aja sih jika ada pertemuan ya diberi dukungan motivasi dan support aja
Iter	Baik bu selanjutnya nih apa arahan paling berkesan dan itu menjadi pengalaman mba kedepan yang pernah mba alami
Itee	Ya seperti diberi dukungan kepercayaan buat saya menjadi supervisor dibidang saya di housekeeping mba
Iter	Berarti itu juga salah satu dukunganlah bu buktinya diberi kepercayaan dan itu tidak mudah lo bu harus dilihat dulu dari kinerja sikap dan sebagainya
Itee	Betul mba
Iter	Nah selanjutnya bu apa arahan yang paling berkesan dari atasan yang itu menjadi pengalaman ibu sampai saat ini
Itee	Ya itu atasan memberi kepercayaan bagi saya bahwa saya mampu saya bis aitu aja
Iter	Menurut ibu keberadaan atasan itu atau mentor apakah berpengaruh juga terhadap kemajuan karir ibu mungkin kedepannya lebih meningkat lagi
Itee	Sebenarnya ada arah kesitu cuman tergantung kitanya mau apa tidak tapi pak T.. menyampaikan kalo kamu bisa ya silahkan jadi sebagai atasan saya juga berpengaruh dalam karir saya artinya tetap mendukung dan memberi peluang bagi saya. Tapi kadang kita juga udah nyaman dengan posisi saat ini ngga mau cari yang lebih maksudnya yang lebih ini aja udah enaklah gitu
Iter	Tapi ibu sendiri ada keinginan untuk karirnya lebih meningkat lagi atau tidak
Itee	Ngga. Sampai disini saja masalahnya usia, udah capek juga mba
Iter	Berarti sudah cukup karir nya sampai disini ya bu ya
Itee	Betul mba ngga mau pusing saya kalo hanya complain tamu kan hanya sampai disitu setelah selesai yaudah selesai tidak berlanjut tapi jika complain teman-teman office misalnya nah itu yang membuat saya khawatir dan merasa nanti bakal

	sakit hati jadi saya tidak mau nanti saya diomongin ini bisanya apa setiap pekerjaan salah semua nah itu mba omongan apalagi kalo misla dibully seperti itu yang membuat saya merasa minder juga dan itu nanti jadi tambha beban pikiran.
Iter	Selanjutnya nih bu menurut ibu apakah ada peluang pengembangan karir dihotel ini bu
Itee	Ada kesempatan mba tapi ya tergantung dari kita sendiri Kembali ke kemauan kita sendiri
Iter	Menurut ibu dihotel ini apakah mendukung kinerja yang professional karyawan
Itee	Tetap mba dan itu pun dari hotel memberi pelatihan juga agar kinerja karyawan tetap lebih baik tapi kadang mba disini melihat kasta-kasta seperti housekeeping itu kadang juga disepelekan apalagi dengan teman karyawan di office itu juga kadang kita gritting tapi mereka cuek nah itu juga salah satu ketidaknya nyamanan kita dan kita merasa bahwa kita hanya karyawan kecil yang kerjanya hanya di housekeeping tapi tetap ada sih dukungan dari atasan yang menajdi motivasi kita juga seperti pelatihan arahan dan semangat dari atasan dan teman teman di housekeeping juga sangat mendukung kita tidak pernah merasa sendirian walaupun dari luar sana tau lah mba nah itu yang membeda-bedakan
Iter	Oh iya bu tapi Kembali kekita kita ambil sisi positifnya saja bu Selanjutnya bu apa saja fasilitas yang disediakan dari hotel ini bu untuk sleuruh karyawan
Itee	Nah disini ada koperasi mba jadi bisa simpan pinjam dan itu juga sangat membantu setiap karyawan yang membutuhkan kebutuhan yang tiba- tiba dan itu Ketika belum gajian kan bisa ambil dulu nanti dipotong gaji buat bayar kayak gitu mba
Iter	Bak bu selanjutany bagaimana hubungan ibu dengan rekan kerja atau tim dalam setiap melakukan pekerjaan
Itee	Baik mba saling mendukung kadang gojekan dan lingkungannya nyaman
Iter	Selanjutnya bagaimana pengalaman kerja bu puji sebelum masuk hotel ini dan bagaimana setelahnya bu
Itee	Sama aja sih ,mba dulu kan saya di kampus membersihkan kelas sekarang kan saya megang kunci kamar gitu tapi sekarang lebih nyaman disini

	dan disana juga sih nyaman-nyaman aja
Iter	Menurut bu puji bagaimana tanggapan atau sikap atasan terhadap karyawan-karyawan yang ada keluhan tentang pekerjaan bagaimana respon seorang atasan
Itee	Terbuka mba menerima dan memberi arahan juga hanya saja Ketika kita memberitahu bahwa ada teman yang misalnya malas-malasan nah itu beliau mengatakan saya harus melihat secara mata kepala sendiri jadi itu ada waktunya mba sesuai waktunya beliau tapi tetap menyampaikan memperbaiki dan mengarahkan begitu mba
Itee	Selanjutnya bu apa yang menjadi harapan kedepannya bu tentang karir nya
Itee	Harapan saya sih mba semoga saya disini bisa bekerja dengan baik lancar rejeki dan untuk karir saya masih pengen sampai tahap ini mba seperti tadi menghindari hal-hal yang sudah saya jelasin dan saya berharap yang mau mengembangkan karir teman-teman kerja semogalah mereka juga sukses
Iter	Bagaimana pendapat ibu kesempatan mengembangkan karir dihotel ini apa sudah sesuai atau belum pak
Itee	Baik mba dan juga banyak peluang kok seperti yang di office itu banyak dan juga hotel memberi pelatihan juga untuk mengupdate karyawan mba
Iter	Ketika ada karyawna yang dipromosikan jabatan dan ditingkatkan bagaimana perasaan bu puji
Itee	Ya senang mba dan tetap mendukung
Iter	Baik bu terimakasih atas waktunya yang diberikan pada saya
Itee	Sama sama mba semoga sukses ya
Iter	Amin terimakasih bu...

Nama : S.Y
 Usia : 53
 Jenis kelamin : Laki-laki
 Alamat : Peru Griya Papan Indah Rt/Re, 05/07 Papahan
 Tasikmadu., Kra
 Posisi Departemen : Accounting

Percakapan	
Iter	Selamat pagi pak perkenalkan saya Masrita Gulo dari Universitas Sahid Surakarta disini saya ada beberapa pertanyaan ke bapak tentang perkembangan karir dihotel ini
Itee	Siang mba
Iter	Langsung saja pak?
Itee	Ia mba silahkan
Iter	Baik pak bapak mungkin bisa menceritakan pencapaian kerja yang paling berkesan selama bapak bekerja di perusahaan ini
Itee	Dulu saya masuk diperusahaan ini pertama sebagai room boy, setelah itu jadi cleaning service lalu seiring berjalannya waktu saya diangkat ke accounting ini saya lupa tahun berapa itu dan itu proses karir yang sangat lama bagi saya untuk sampai dititik ini penuh perjuangan sabar dan tetap tekun dalam bekerja
Iter	Ia ya pak luar biasa pencapaiannya pak dan itu sangat berkesan sampai saat ini ya pak
Itee	Betul mba itulah proses setiap kehidupan
Iter	Selanjutnya pak apakah ada prestasi yang pernah bapak capai selama bapak bekerja diperusahaan ini dan apakah itu juga mempengaruhi perkembangan karir bapak
Itee	Dulu ada pemilihan karyawan ya yang nilai itu atasan pada waktu itu pernah saya mendapat itu tapi tanggalnya saya lupa itu mungkin prestasi juga
Iter	Berarti ada bentuk apresiasi ya pak dari atasan
Itee	Ya ada dulu Namanya sertifikat employee of the month cuman sekarang ngga tau ada penilaian atau ngga ada
Iter	Apakah bapak pernah ada keinginan untuk mengundurkan diri dari perusahaan ini pak ? jika ia bapak bisa menjelaskan alasannya seperti apa
Itee	Saya bekerja disini sudah 30 tahun lebih jadi disini adalah sawah ladang saya kalau saya istilahnya tidak nyaman dengan pekerjaan ini atau tempat saya bekerja sampai saat ini mungkin dari dulu saya sudah mengundurkan diri mba

Iter	Berarti udah nyaman ya pak dengan pekerjaan ini
Itee	Ia bisa dibilang begitu oke apa lagi
Iter	Apa bapak disini mengikuti organisasi pak
Iter	Kalau diperusahaan ini sepertinya tidak ada y amba tapi saya ada grup badminton dan dari sini ada menyediakan organisasi badminton
Iter	Ia jadi bapak sudah mengikuti organisasi badminton ya apakah ada motivasi mungkin dari sana untuk bapak lebih semangat lagi bekerja
Itee	Saya rasa setiap manusia itu harus memiliki semangat ia betul kan? Jadi ya termasuk lah dari organisasi itu juga banyak belajar walaupun bagian olahraga tapi banyak rekan kerja juga lebih saling support lebih saling akrab dan otomatis juga dalam bekerja yang pasti semangat mba
Iter	Ia pak betul selanjutnya apakah bapak tetap bersedia jika lebih lama bekerja disini meskipun belum ada promosi jabatan ?
Itee	Ya kalau saya selama saya masih istilahnya dipercaya insyaallah saya tetap bekerja disini namun sebenarnya kan pekerjaan ada batasnya yaitu batas pensiun ya mudah-mudahan aja nanti setelah selesai waktunya ya saya akan pensiun untuk saat ini walaupun misalnya tidak ada promosi jabatan lagi saya sudah bersyukur sampai ditahap ini mba saya 30 tahun bekerja disini y aitu suatu pencapaian yang sangat lama dan untuk lebih meningkat lagi sepertinya saya sudah lah sampai ditahap ini saja apa lagi saya mau pensiun masih banyak karyawan lain yang pantas dipromosikan karir mereka
Iter	Iaya pak betul juga selanjutnya nih pak bagaimana peran atasan dalam membantu atau mendukung pekerjaan bapak sehari-hari
Itee	Ya yang Namanya atasan itu pasti selalu mendukung anak buahnya kalau itu ya saya sangat setuju dan respon dengan itu jadi atasan pasti memberi dukungan motivasi dan semangat sehingga karyawan juga merasa semangat
Iter	Apakah mungkin ada arahan dari atasan yang itu menjadi pengalaman paling berkesan untuk bapak
Itee	Apa ya kalau soal itu kalau kitab isa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atau tanggung jawab yang diberikan untuk saya dan atasannya itu puas atau suka itu menjadi kebanggaan kita
Iter	Tapi dari bapak sendiri apakah ada arahan yang paling berkesan yang diberikan atasan mungkin

	seperti kata kata yang menginspirasi bapak dan itu menjadi semangat motivasi sampai saat ini
Itee	Belum ada sih mba disini sebagai atasan mengarahkan ya Ketika ada kesalahan dari pekerjaan saya kemudian datang komunikasi ke saya ini seharusnya seperti nah seperti itu saja sih mba belum ada arahan yang terlalu berkesan ya kesannya biasa saja
Iter	Baik pak selanjutnya dalam keberadaan atasan itu apakah mempengaruhi perkembangan karir bapak
Itee	Ya otomatis dan pasti karna kan yang menilai kinerja karyawan itu ya atasan dan ada juga mungkin yang tidak mempengaruhi karna mungkin dari kinerja kurang bagus atau menetap disitu terus tapi menurut say aitu sangat berpengaruh semua penilaian tentang kinerja karyawan itu oleh kebijakan atasan Ketika kinerja bagus konsisten makan bisa dinaikkan ntah itu ikut promosi jabatan sehingga karir bisa ada perkembangan seperti itu mba
Iter	Ia juga pak selanjutnya menurut bapak bagaimana penilaian bapak terhadap kesempatan mengembangkan karir diperusahaan ini apakah sesuai atau belum pak
Itee	Menurut saya kalau orang mau karir cepat naik ya kerja jangan disatu tempat seperti saya saya bekerja disini karir saya naik cuman naiknya lambat tapi kesempatan disini sudah lumayan bagus mba hanya saja bagaimana cara kita membuktikan kinerja agar di promosikan oleh atasan untuk kenaikan karir
Iter	Selanjutnya pak apa saja pelatihan yang sudah pernah bapak itu selama bekerja disini
Itee	Ada training tentang marketing, tentang menjual dan masih banyak lagi promosi jabatan juga ada dan itu semua karyawan pasti dapat
Iter	Oh ia ya pak menurut bapak karir di perusahaan ini sudah cukup jelas dan dapat dicapai oleh semua karyawan pak
Itee	Ya mba tergantung dari kita yang berusaha dan ingin memperjuangkan karir dengan menunjukkan cara kerja kita yang konsisten dan bagaimana kita memiliki potensi diri yang lebih baik sehingga nanti kita diperhatikan oleh atasan dan dipromosikan jabatannya otomatis karir semakin sukses disini sudah jelas tergantung pada masing-masing individu saja

Iter	Ia ya pak menurut bapak apakah perusahaan atau manajemen mendukung dan professional karyawan secara berkelanjutan
Itee	Pasti perusahaan atau manajemen pasti mendukung ada bentuk gaji ada kenaikan gaji kalo gaji naik karyawan bisa lebih semangat ada tadi yang saya bilang seperti pelatihan-pelatihan juga
Iter	Mungkin ada kendala yang pernah bapak alami selama bekerja disini khususnya dalam mengembangkan karir
Itee	Kalau kendala ada seperti kendala kecil ya Ketika kita kesulitan dengan pekerjaan kita itu kan suatu kendala tapi semua bisa teratasi
Iter	Tapi kalau terkait dengan kendala karir bapak gimana
Itee	Apa ya kendala mungkin dulu saya disaat kenaikan karir di accounting itu agak lama proses karena atasan itu benar-bener melihat kinerja karyawan baru bisa ada kenaikan jabatan kita.
Iter	Selanjutnya bagaimana dukungan manajemen terhadap karir bapak sejauh ini
Itee	Sejauh ini ya saya sudah bisa berada di bagian accounting ini dan itu semua dari dukungan manajemen untuk dukungan lainnya ya ada motivasi arahan dan support dari manajemen setiap kita briefing seperti manager kita disini memberi arahan pada semua karyawan untuk tetap bekerja dengan baik
Iter	Baik pak selama bapak bekerja di perusahaan ini apa saja bentuk fasilitas yang sudah bapak terima dari manajemen
Itee	Disini ada fasilitas Kesehatan seperti BPJS, dapat makan siang, kemudian ada koperasi
Iter	Baik pak selanjutnya bagaimana menurut bapak peran seorang manajemen dalam menciptakan lingkungan yang mendukung dalam mengembangkan dalam segi kinerja karyawan
Itee	Menurut saya bagus sudah sesuai artinya manajemen juga mendukung setiap karyawan kemudian karyawan tidak dibeda-beda kan semuanya masing-masing punya hak dan kewajiban sudah diatur sesuai dengan porsinya masing-masing manajemen juga selalu memberi komunikasi yang baik, arahan yang baik dan tetap menghargai setiap ide-ide karyawan

Iter	Selanjutnya pak bagaimana hubungan bapak dengan rekan kerja/tim
Itee	Baik mba disini kita sudah seperti keluarga setiap ada kendala satu dengan yang lain kita saling bantu dan saling mendukung
Iter	Bagaimana menurut bapak jenjang karir yang ada diperusahaan ini
Itee	Disini jenjang karir sudah lumayan seperti saya dari nol dari bawah sampai di accounting tapia gak lama prosesnya disini juga sudah banyak yang 30 tahunan bekerja sudah bisa meningkat dan bisa sukses mengembangkan karir disini system karir nya sesuai kinerja karyawan dan disaat ada posisi seperti staff marketing tidak ada yang isi nah dari bawah akan di angkat di promosikan jabatannya agar bisa meningkat keposisi tersebut karna diperusahaan ini juga lebih merekrut dari dalam jadi karyawan disini ada terus perkembangan tidak di rekrut dari luar seperti itu
Iter	Oh begitu ya pak selanjutnya apa yang menjadi harapan bapak tentang karir bapak sejak awal bekerja diperusahaan ini
Itee	Untuk harapan kedepan ini ya saya rasa sampai disini saja saya sudah mencapai tahap ini kalau sebelumnya saya masa jadi anak buah terus jadi saya memiliki harapan saya yaitu supaya karir saya bisa naik
Iter	Baik pak itu saja yang perlu saya tanyakan terimakasih atas waktunya pak
Itee	Baik mba sama sama

Nama : M.H
 Usia : 43
 Jenis kelamin : Laki-laki
 Alamat : Gondang Rt/Rw 02/02 Kedungjeruk, Karanganyar
 Posisi Departemen : Accounting

Percakapan	
Iter	Selamat siang pak maaf mengganggu waktunya perkenalkan saya Masrita Gulo dari Universitas Sahid Surakarta saya ingin wawancara sebentar dengan bapak ada beberapa hal yang ingin saya diskusikan dengan bapak
Itee	Ya mba silahkan tadi sudah janji jam 1 abis makan siang silahkan
Iter	Ia benar baik langsung saja ya pak bapak bisa ceritakan pencapaian kerja yang paling berkesan selama bapak bekerja di perusahaan ini
Itee	Yang paling berkesan barangkali dulu saya gabung di Kusuma Sahid ini tahun 2011 akhir kemudian 2014 awal saya ditarik ke accounting bagian IT karna yang bagian IT sebelumnya pindah kerjaan mungkin manajemen memandang saya ada background dari office juga waktu kerja lama di Jakarta sehingga mungkin lebih tepat ditempatkan di accounting di IT di Kusuma Sahid y aitu pencapaiannya dan belum ada yang lainnya
Iter	Ya itu sudah luar biasa pak pencapaian kerja dari Jakarta pusat dipindahkan di Kusuma Sahid karna yang bekerja di posisi ini sebelumnya sudah pindah ya pak ya
Itee	Ia betul ya saya syukuri kalau accounting sehingga jam kerjanya nya back office dulukan di engineering kan shif dan sekarang lebih baik wkatunya dan standar untuk hidup orang normal istilahnya
Iter	Betul pak selanjutnya pak mungkin ada prestasi yang sudah pernah bapak capai selama bekerja di perusahaan ini dan jika ada pak apakah itu berpengaruh pada promosi jabatan di hotel ini pak
Itee	Selama ini biasa aja mba dan belum pernah ada prestasi yang pernah saya capai kalau untuk karir disini saya posisi saya di pekerjaan ini hanya jabatan tunggal mba ngga ada jenjang lain lagi disini kalau IT yang IT saja kecuali staff IT diatasnya ada IT manager barangkali bisa. Kebetulan di perusahaan Kusuma Sahid ini IT yaudah satu nama IT tidak ada level dan orangnya juga tunggal

Iter	Oh begitu ya pak selanjutnya pak apakah bapak pernah ada keinginan untuk mengundurkan diri dari perusahaan ini
Itee	Jujur pernah alasannya lebih ke nyari tempat yang lebih dekat rumah terus lebih inilah ya lebih bisa dibidang hasilnya lebih banyak mencukupi kebutuhan itu ada pernah tapi saya urungkan niat saya karena yasudahlah sama saja belum tentu juga disana keterima jadi saya putuskan bekerja disini saja karna juga disini lingkungannya sangat nyaman terbukti dari teman-teman yang sudah resign juga mengatakan sangat nyaman dan disini udah seperti keluarga saling mendukung dan saling akrab
Iter	Ia ya pak untuk selanjutnya apakah bapak mengikuti organisasi diperusahaan ini jika iabapak bisa memceritakan organisasi apa pak
Itee	Kalau saya organisasi ya badminton sih mba didalam lingkup hotel ya ?
Iter	Ia pak
Itee	Kalau dari luar juga ada kebetulan ada organisasi ITA itu solo raya ada
Iter	Apakah itu mungkin mempengaruhi pengembangan karir bapak juga
Itee	Kalau mengembangkan karir kayaknya ngga ya maksudnya gini karna saya juga tidak berfikir untuk pindah naik karir ketempat lain barangkali seperti itu ya oleh karna itu tadi karna sudah nyaman diperkejaan ini terkecuali ada pekerjaan yang menghemat waktu tenaga kalo menurut saya pekerjaan disini sudah bagus jadi hanya menunjang pengetahuan
Iter	Baik pak untuk selanjutnya bagaimana peran mentor/atasan dalam membantu pekerjaan bapak sehari-hari
Itee	Ya intinya karena sudah enjoy diperkejaan itu yaudah kita kerjakan yang kita bisa dan ngga perlu dioyak oyakkan yaudah kita kerjakan dan dari atasan juga sudah tau lah kapasitas masing-masing karyawan dan atasan tetap mendukung memberi motivasi dan juga arahan
Iter	Baik pak selanjutnya apakah mungkin ada arahan dari manajemen yang itu paling berkesan menurut bapak
Itee	Ngga ada mba jalani apa adanya ya kalo sebatas apresiasi terimakasih yaitu ada
Iter	Selanjutnya menurut bapak keberadaan mentor itu

	berpengaruh ngga pak terhadap kemajuan karir
Itee	Sebenarnya berpengaruh tapikan saya bagian IT disini tidak ada mentornya tapi seperti bagian accounting ya memang peran pimpinan memang ada karna bagaimanapun pimpinan itu satu memberi tugas, kemudian memberikan evaluasi kan pasti ada
Itee	Mungkin ada pelatihan tapi dibagian saya IT tidak ada yaitu pelatihan say aitu dari organisasi itu jadi dari luar ITA itu karna saya dpaat pengalama dari situ tapi kalau perusahaan memberikan pelatihan dibidang accounting ada
Itee	Menurut bapak nih walaupun disini bapak tidak ada jalur untuk meningkatkan karir tapi setidaknya sudah sampai di tahap ini ya pak dari engineering menjadi accounting bagian IT dan sudah back office itu juga sudah termasuk pak karir bapak sudah ada perkembangannya
Itee	Ia betul sudah jadi ya karir saya ya sampai dibidang ini saja kalau pun mau pindah ditempat lain yang ada jenjang karir lebih tinggi saya sudah nyaman disini mba dan kalau disini misalnya ada ya mungkin saya mau tapi disinikan hanya sampai di jabatan ini jabatan tunggal gitu
Itee	Oh ia pak baik tapi menurut bapak sendiri karna kan bapak sudah lama bekerja di perusahaan ini pasti tau juga untuk jalur karir disini seperti apa pak apakah ada kesempatan untuk karyawan lain dan apakah sudah jelas atau belum
Itee	Kalau peluang sebenarnya ada saya rasa ada kalau mau lo ya kalau tpikal orang yang mengejar karir apalagi ambisi karir gitu ada
Itee	Ia pak menurut bapak sendiri apakah sudah jelas dan bisa dicapai semua karyawan pak untuk mengembangkan karir
Itee	Kalau ada kemauan bisa mba kan diperusahaan ini sudah memberikan peluang tapi dari saya sendiri kan diposisi saya jabatan tunggal jadi menurut saya tidak bisa untuk mengembangkan karir dan saya juga menjalani apa ada nya disini karna saya juga tidak ambisi karir saya sudah bersyukur dengan pencapaian saya sampai saat ini
Itee	Ia ya pak yang penting sudah ada posisi yang memang itu ada sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan bapak
Itee	Betul sekali mba
Itee	Baik pak selanjutnya apa saja bentuk bantuan atau

	fasilitas yang pernah bapak terima diperusahaan ini
Itee	Kalau untuk fasilitas pekerjaan ya ada perangkat berhubungan dengan IT seperti jaringan alat elektronik seperti computer seperti itu sih kalau berhubungan dengan pekerjaan saya
Iter	Oh baik pak selanjutnya bagaimana penilaian bapak tentang kesempatan untuk mengembangkan karir di perusahaan ini
Itee	Menurut saya kalau di bidang pekerjaan saya sudah jelas bahwa hanya jabatan tunggal dan tidak ada lagi kesempatan saya untuk lebih meningkat lagi karna memang dari perusahaan tidak menyediakan jalur yang lebih tinggi dari jabatan IT ini tapi secara keseluruhan diperusahaan ini karyawan yang memiliki keinginan untuk mengembangkan karir sangat ada peluang dan bahkan dari perusahaan memberi kesempatan dan juga ada pelatihan yang memang diberikan pada karyawan agar menambah pengetahuan pengalaman kalau disini sudah jelas dan bagus untuk meniti karir Kembali lagi pada masing-masing individu
Iter	Baik pak untuk selanjutnya bagaimana hubungan bapak dengan rekan kerja /tim sudah baik atau belum
Itee	Baik mba. Semua bikin nyaman saling mendukung disini
Iter	Iaya pak apakah dari hubungan baik dengan rekan kerja juga mempengaruhi motivasi bapak untuk lebih profesional dalam bekerja
Itee	Ia mba
Iter	Apakah bapak sebelum bekerja disini memiliki harapan untuk perkembangan karir bapak
Itee	Harapan ia ada pasti karna ya pastinya kedepan lebih baik lagi istilahnya kalau orang sebelum selesai dipekerjaan sebelumnya harapannya kan sudah mencapai level terbaiknya jadi harapannya pasti ada
Iter	Ia betul pak selanjutnya apakah bapak dihargai dan termotivasi untuk berkembang secara karir atau pekerjaan diperusahaan ini pak
Itee	Ya mba dihargai secara mental ia secara psikologis juga ia
Iter	Selanjutnya apa yang menjadi motivasi bapak mengembangkan diri di perusahaan ini pak
Itee	Motivasinya karna lingkungan nyaman itu tadi
Iter	Baik pak terakhir ini menurut bapak apa pendapat

	bapak tentang karir sebelum masuk diperusahaan ini dan bagaimana setelahnya pak
Itee	Sebelumnya menurut saya ya karir itu penting karna tadi setiap orang pasti ada harapan-harapan kedepan agar lebih maju lagi tidak disitu situ terus harus ada perubahan jadi ya sudah bersyukur juga saya bisa ditahap itu dulukan saya di Engineering dijakarta dan tau tau saya dipindahkan di Kusuma Sahid ini langsung dibagian accounting bidang IT jadi setelah disini saya sudah merasa menetap disini saja lah walaupun juga saya ingin lebih meningkatkan lagi utnu karir sudah tidak ada jabatan lain ini hanya jabatan tunggal tidak jadi masalah juga buat saya yang penting bersyukur dan menjalani dengan ikhlas
Iter	Jadi bapak sebenarnya masih memiliki semangat ya pak jika ada kenaikan jabatan diperusahaan ini tapi karna hambatan itu sudah tidak bisa lagi
Itee	Ya mba tapi tidak masalah disyukuri saja disini saya nyaman sekali dengan pekerjaan ini apa lagi ditambah dengan rekan kerja yang serasa keluarga
Iter	Ia pak apa pun bentuk pekerjaan tetap disyukuri Baik itu saja yang saya sharing kebapak terimakasih banyak atas waktunya ya pak sampai bertemu lagi
Itee	Sama sama mba.

Nama : M.Q
 Usia : 52
 Jenis kelamin : Laki-laki
 Alamat : Jl. Rinjani Dalam Rt/Rw 05/11 Jebres., Kra
 Posisi Departemen : Accounting

Percakapan	
Iter	Selamat siang pak perkenalkan saya Masrita Gulo dari Universitas Sahid Surakarta disini saya ada beberapa pertanyaan ke bapak tentang perkembangan karir dihotel ini
Itee	Siang mba
	Langsung saja pak?
	79pay a silahkan langsung saja
	Baik mba. Bapak bisa menceritakan pencapaian kerja yang paling berkesan selama bapak bekerja dihotel ini?
	Sebelumnya saya dari bawah mba dari room boy cleaning service dan yang menerima tamu hingga saya di Front Office/FO saya disitu tahun 2000an lah jadi saya pindah sini tahun 2021 sampai 2023 saya pindah sini jadi pencapaian saya y aitu yang bisa jadi pengalaman 79pay a7979 disaat saya di FO disitu pekerjaannya complex sekali disitu harus kita smart harus teliti dan harus menjadi keramah tamahan harus sopan dan tegas juga jadi itu sangat berkesan
	Begitu ya pak selanjutnya mungkin ada prestasi yang pernah bapak raih selama bekerja disini
	Saya dulu di FO membawa tingkat pelayanan yang baik disana juga saya karyawan yang memberi contoh baik dulu ada kebakaran di bagian laundry dan itu jam set 3 cuman ada saya dan security dari rumah sebelah ada orang yang melihat asap dan ditelpon pihak hotel dan itu yang menerima adalah saya dan saya lihat saya manggil security dan udah ada api itu dulu jam 3 pagi mba dan akhirnya dimatikan apinya sudah selesai ini kesannya seperti pengalaman y amba tapi menurut saya sebuah prestasi bagi saya setelah saya menyelesaikan masalah itu saya dipanggil atasan diberi apresiasi berupa motivasi dan ucapan terimakasih karna jika terlambat sudah terbakar mba semua satu hotel ini karna yang lain pada tidur dan disitu saya juga lebih dikenal oleh atasan dan tau kinerja saya seperti apa sehingga saya dinaikin di Accounting mba
Iter	Itu bapak luar biasa sudah menyelamatkan satu

	perusahaan pak dan itu wajar diberi apresiasi selanjutnya pak apakah bapak pernah memiliki keinginan untuk mengundurkan diri dari perusahaan ini
Itee	Namanya manusia pasti memiliki keinginan ya saya dulu ada keinginan untu mengundurkan diri karna jarak yang jauh dan saya ingin pindah ketempat yang lebih baik tapi saya urungkan karna juga sudah nyaman disini mba lingkungannya nyaman rekan kerja juga baik-baik semua toh juga disini saya sudah meningkat yang hanya dari romm boy bisa sampai ke Accounting dan itu sangat saya syukuri saya banggakan mba pencapaian tersebut karir saya bisa sampai ditahap ini
Iter	Ia pak betul untukk selanjutnya pak bagaimana peran mentor atau atasan dalam mendukung pekerjaan bapak sehari-hari
Itee	Menurut saya atasan itu sangat baik mba dan mereka selalu mentransfer ilmu yang kemudian mereka miliki kepada karyawan dan mengajarkan hal-hal yang baik apalagi khusus pekerjaan itu Ketika ada kesalahan diberi arahan diperbaiki dan Ketika salah ditegur mba tapi dengan cara yang halus dan kadang dimarahi ya udah biasa jadi ya mereka juga sangat berpengaruh dan tetap memberi dukungan untuk karyawannya karna kan junioar inilah yang akan menjadi generasi begitu lo mba jadi atasan tetap menjadi pendukung bagi karyawan agar pekerjaan juga berjalan secara bersamaan dan lancar
Iter	Ia betul pak berarti atasan tetap memberi arahan dan perannya ya pak agar karyawan tetap bekerja lebih baik. Selanjutnya apa pengalaman paling berkesan Ketika dibimbing atasan atau diberi arahan
Itee	Ya diberi motivasi mba dan diberi arahan dan juga satu hal yang saya hafal dari manager bahwa bekerja bukan hanya mengejar gajinya saja tetapi juga menunjukkan potensi diri kita menunjukkan kemampuan yang lebih dan menjadi pedoman itu satu hal yang salah ingat sampai sekarang dan itu berkesan buat
Iter	Selanjutnya pak apakah semua karyawan itu mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan perkembangan karir dihotel ini
Itee	Sebenarnya perusahaan ini sudah menyediakan

	<p>peluang untuk karir siapa yang mau dan mempunyai kemampuan misalnya staff marketing itu sudah merangkap ke asisten marketing jadi itu terbuka seperti pak H. dari anggota menjadi supervisor dan masih banyak yang lainnya mba jadi ada peluangnya tergantung individu itu sendiri dan sudah banyak yang mengembangkan karir disini.</p>
Iter	<p>Bagaimana dukungan dari atasan atau manajemen terhadap kemajuan karir bapak sampai saat ini</p>
Itee	<p>Baik sih perusahaan memperhatikan dari segi pekerjaan kekurangan dan tetap memperhatikan kinerja mba</p>
Iter	<p>Selanjutnya pak fasilitas apa saja yang disediakan oleh perusahaan untuk karyawan</p>
Itee	<p>Kalau fasilitas dalam pekerjaan ya disediakan computer ada AC nya dan disediakan makan minum kalau mau bikin sendiri kemudian dapat THR, selanjutnya ada koperasi dan itu salah satu fasilitas diperusahaan ini yang jarang sekali ada di perusahaan lain itu aja sih mba yang saya ketahui</p>
Iter	<p>Selanjutnya pak bagaimana hubungan bapak dengan rekan kerja/tim</p>
Itee	<p>Baik semua mba saling bekerja sama satu yang ada masalah dan semua ikut menyelesaikan</p>
Iter	<p>Bagaimana pendapat bapak tentang perkembangan karir sebelum masuk diperusahaan ini dan bagaimana setelahnya pak</p>
Itee	<p>Ya menurut saya dulu karir itu lama proses dan susah juga itu kita melewati banyak rintangan mba tapi setelah disini ada kebanggaan tersendiri atas pencapaian saya seperti itu mba</p>
Iter	<p>Ketika ada rekan kerja bapak yang dipromosikan kenaikan jabatan bagaimana perasaan bapak</p>
Itee	<p>Kita positif ya, bahwa rejeki seseorang beda beda sudah adajalurnya masing-masing Ketika ada rekan kerja ya di promosikan itu kita harus terima dan dukung dan ikut senang yang terpenting adalah kita harus mengambil contoh dari dirinya bahwa dia bisa berarti kita juga pasti bisa dan kita menilai prosesnya juga sesuai Ketika dia kerja konsisten jadi wah wajarlah kan seperti beda lagi Ketika misalnya tiba tiba dipromosikan tapi dilihat dari kinerja sikap dan bagaimana cara bekerja sehari-hari baru ngga sesuai</p>
Iter	<p>Selanjutnya apa yang menjadi harapan bapak kedepan tentang karir</p>

Itee	Harapannya semoga lebih baik lagi kedepan kemudian dengan rekan kerja tetap solid bekerja sama saling support untuk karir saya semoga lebih baik lagi jika ada promosi saya akan siap dan tetap berjuang untuk karir kedepan intinya tidak pantang menyerah mb aitu saja
Iter	Baik pak terimakasih banyak atas waktunya sukses selalu pak dalam karir sampai bertemu lagi
Itee	sama sama amin..

Nama : I.M
 Usia : 43
 Jenis kelamin : Laki-laki
 Alamat : Tegal Mangu Rt/Rw 04/04 Kdokan Grogol, Sukoharjo
 Posisi Departemen : Accounting

Percakapan	
Iter	Selamat sore pak perkenalkan saya Masrita Gulo dari Universitas Sahid Surakarta saya disini mau wawancara dengan bapak ada beberapa pertanyaan yang ingin saya tanyakan pak
Itee	Baik mba silahkan
Iter	Ia pak langsung saja ya
Iter	Nggeh
Iter	Yang pertama mungkin bapak bisa menceritakan pengalaman kerja yang paling berkesan selama bapak bekerja diperusahaan ini?
Itee	Dulu saya dari bawah mba saya pindah dari Sahid Jaya dan kesini dari room boy, cleaning service pokonya dari titik bawah lah hingga sekarang dan itu beberapa tahun baru saya ada kenaikan karir saya berada di accounting itu ya alhamdulillah berjalan lancar kesan ya sangat baik dan senang kalo dipekerjaan itu ada promosi dan kenaikan jabatan saya ikut
Iter	Ia pak selanjutnya mungkin ada prestasi yang pernah bapak capai selama bekerja disini dan mungkin itu juga berpengaruh pada karir bapak
Itee	Kalau prestasi selama inikan kalau dari manajemen kan ada Namanya employee of the month untuk saat ini belum nyampe saya di Kusuma Sahid ini saya belum sampe employee jadi belum sih
Iter	Iya pak selanjutnya apakah bapak pernah bekeinginan untuk mengundukan diri dari pekerjaan ini ?jika ya apa yang menjadi alas an pak

Itee	Belum pernah sih mba ada dipikiran saya heheheh
Iter	Berarti dari awal masuk sampe sekarang bapak nyaman ya dengan pekerjaan ini dan menetap disini
Itee	Ya betul saya masih stay disini
Iter	Baik pak selanjutnya apakah bapak mengikuti organisasi diperusahaan ini
Itee	Ia saya ikut organisasi projesing solo saya
Iter	Apaka itu mungkin mempengaruhi dan memberi motivasi kepada bapak untuk mengembangkan karir
Itee	Kalau organisasi sangat membantu saya disaat pengadaan barang dari perusahaan misalnya a tapi saya tidak tahu itu bagian dimana dan ditempatkan dimana jadi saat kesusahan itu saya digrup bisa menanyakan itu barang ini ada yang tau ngga belinya dimana itu sangat berpengaruh kalau untuk karir ya lebih ke kinerja sih mba jadi Ketika kinerja bagus dan kita juga tetap konsisten dalam melakukan pekerjaan tidak semena mena tidak melakukan kesalahan ya bisa saja karir kita ditingkatkan karna disini atasan atau mentor itu melihat dari kinerja jadi seperti itu
Iter	Ia ya pak selanjutnya nih pak bagaimana menurut bapak peran seorang mentor dalam membantu pekerjaan setiap hari
Itee	Perannya baik jadi Ketika ada kesalahan itu memberitahu mengarahkan dan membantu juga terus kalau ada hal-hal yang dilarang itu ya dibertahu jadi selalu diingatkanlah dengan kebijakan dan aturan diperusahaan dan atasan juga memotivasi
Iter	Selanjutnya pak apakah keberadaan mentor itu apakah mempengaruhi kemajuan karir bapak
Itee	Ia berpengaruh sih dengan adanya mentor Ketika kita melakukan kesalahan ya dibertahu itu kan juga melancarkan pekerjaan dan operasional jadi mentorsangat berpengaruh dan mentor itu kan juga tugasnya memperhatikan setiap karyawan setiap informasi yang dari atasan itu juga akan disampaikan pada karyawan misalnya ada promosi jabatan nah Ketika kita diajukan dipromosikan otomatis karir kita meningkat jadi sangat berpengaruh hanya saja Kembali pada masing- masing individu jika memiliki keinginan karirnya meningkat ya tetap berusaha tapi jika sudah nyaman diposisi itu ya menetap disitu
Iter	Ia pak selanjutnya apa arahan atasan yang paling

	berkesan yang pernah bapak alami
Itee	saya sering setiap hari dikasi arahan dulu dari mentor atau manager dan itu tentang pekerjaan tetap memberi motivasi dan tetap mengatakan ingat ada keluarga yang menunggu dirumah jadi bekerja lebih sungguh-sungguh itu aja
Iter	Apa saja fasilitas yang disediakan dari perusahaan pak untuk seluruh karyawan
Itee	Banyak si mba seperti computer, AC, ada koperasi itu sangat membantu karyawan dalam kebutuhan kebutuhan yang mungkin mendadak bisa pinjam disana dan disini juga kita disediakan makan siang untuk semua karyawan.
Iter	Baik pak selanjutnya bagaimana menurut bapak apakah semua karyawan itu mendapatkan peluang untuk mengembangkan karir diperusahaan ini pak
Itee	Kalau pengaruh promosi jabatan itu kalau menurut say aitu tergantung dari masing -masing karyawan dan dari atasan juga ada dukungan dan ada komunikasi yang saling mendukung ya pasti mendapatkan peluang tetapi jika sebaliknya makan karirnya tidak akan berjalan lancar tapi kalau semuanya komunkasinya baik rekan kerja dan atasan saya kira untuk kesempatan naik karirnya pasti bisa kesempatannya banyak
Iter	Kalau dari perusahaan ini sendiri memberi peluang ngga pak untuk karyawan dalam mengembangkan karir
Itee	Ada mba dan dulu saya ingat lagi dulu itu saya dari Sahid Jaya dan disitu saya juga dari bawah dari pekerjaan room boy kleaning service sehingga dinaikkan di accounting sampai saat ini
Iter	Berarti dari perusahaan pak dipindahkan ke Kusuma Sahid
Itee	Ya betul
Iter	Selanjutnya pak adakah kendala selama bapak mengembangkan kari atau potensi dirilah perusahaan ini
Itee	Kalau kendala sampai saat ini tidak ada karna juga disini ada senior kita teman teman yang membantu dan selalu memberi solusi dalam kesulitan kelancaran pekerjaan jadi ada masalah bisa dikerjakan Bersama
Iter	Selanjutnya pak apakah atasan itu memberikan motivasi dan perhatian terhadap peningkatan karir karyawan pak

Itee	Ia memberikan contohnya kalau pekerjaan hari ini, ia memberikan apa Namanya hari ini ada pengadaan barang yang hari ini dikerjakan harus selesai ini tolong dibelikan sekarang jadi itu juga perhatian pada pekerjaan karyawan agar tidak ada kesalahan selalu diingatkan dan dibantu juga dan motivasi ya itu sudah pasti selalu memberi motivasi bagi karyawan untuk tetap berjuang demi karir karna karir itu sangat penting supaya kita tidak ditahap itu terus-menerus harus ada yang mananya perubahan jadi itu motivasi dari atasan.
Iter	Selanjutnya pak bagaimana pendapat bapak cara atasan memberikan arahan udha sesuai atau belum pak
Itee	Kalau dari saya atasan memberi arahan baik soalnya dari komunikasi juga baik Ketika da kekurangan langsung dikomen dan diarahan dan itu suatu bantuan bagi karyawan dan dukungan dalam berjalannya pekerjaan
Iter	Berarti tidak menyinggung perasaan karyawan ya pak baik dari cara mengarahkannya maupun cara komunikasi atasan dengan karyawannya
Itee	Betul mba
Iter	Bagaimana hubungan bapak dengan rekan kerja apakah sudah saling mendukung kerja sama yang baik atau sebaliknya pak
Itee	Kalu dengan tim khusus saya dan pak Q. itu kan berhubungan mba beliau itu cost sedangkan saya pengadaan barang cost itukan tugasnya selalu mengingatkan untuk mengadakan barang ini dan lainnya nah kalau untuk melihat barang juga dari harga itu dikumunikasikan ambil yang ini saja lebih murah seperti itu
Iter	Seperti tersinggung hal-hal kecil itu mungkin sudah hal biasa ya pak
Itee	Betul dan juga seperti saling mengingatkan juga itu hal-hal yang biasa intinya kita disini tetap slaing mendukung dan support tidak merasa sendirian lah intinya
Iter	Baik pak selanjutnya bagaimana menurut bapak system perkembangan karir disini apakah sudah sesuai atau belum
Itee	Menurut saya sesuai mba disini sudah memberikan peluang karir untuk semua karyawan kemudian ada jalur juga dan disini ada pelatihan pelatihan yang bisa diikuti semua karyawan dulu ada pelatihan

	Bahasa Inggris mba hanya saja saya nggak ikut dan banyak lagi agar karyawan itu bisa meningkat dari cara berfikir pengalaman yang luas sehingga mereka bagi yang tidak percaya diri untuk meningkatkan karir menjadi percaya diri dan menunjukkan potensi diri dari kinerja masing-masing
Iter	Begitu ya pak disini bahkan ada program yang untuk mengembangkan potensi setiap karyawan
Itee	Ia mba jadi Kembali lagi pada masing-masing individu itu banyak juga yang masih ragu untuk kenaikan karir merasa minder dan merasa tidak mampu untuk posisi yang lebih tinggi seperti itu
Iter	Ia ya pak selanjutnya pak Ketika bapak mengetahui rekan kerja mendapatkan promosi jabatan bagaimana perasaan bapak?
Itee	Saya ikut senang mba teman saya naik jabatan seperti kemari nada mas W. dari Front Office meningkat di Accounting jadi otomatis juga atasan memperhatikan bagaimana kinerja karyawan dan saya tentunya bangga mba dan tetap support
Iter	Selanjutnya nih pak bagaimana pendapat bapak tentang karir sebelum bekerja diperusahaan ini dan setelahnya
Itee	Dulu kan saya di Sahid Jaya dan pindahkan ke Kusuma Sahid ini disana saya belum ada pemikiran tentang karir mba saya hanya memikirkan pekerjaan selesai saya pulang kerumah dan besok bekerja lagi saya hanya berusaha pekerjaan saya itu lancar tidak ada kesalahan karna posisi saya kan hanya bagian bersih-bersih nah karna dari room boy, cleaning service sampai saya di tingkatkan dibagian accounting ini jadi saya baru merasakan karir itu penting kita tidak hanya pegang sapu kita sudah bisa pegang computer mengoperasikan computer jadi itu semua kan dari jalur karir perkembangan diri potensi dan kinerja jadi saya rasa karir itu sangat penting supaya diri kita tetap upgrade dan tidak disitu situ saja seperti itu mba.
Iter	Ia pak. Selanjutnya apa yang menjadi harapan bapak tentang karir bapak kedepan seperti apa pak
Itee	Saya harapannya yang penting hotel ini berjalan dengan baik mba karna kadang kadang hotel itu juga tidak rame jadi kita doakan yang baik baik saja dan kalau memang ada yang melihat saya lebih kompeten lagi ya saya tetap berjuang dan berusaha untuk meningkatkan karir saya begitu mba.

Iter	Baik pak kesimpulannya bahwa karir itu penting ya pak dan Kembali lagi tergantung rejeki masing-masing dan bapak sudah sukses sampai ditahap ini semoga bisa meningkat ditahap karir selanjutnya Terimakasih banyak pak atas waktunya sampai bertemu lagi
Itee	Ia mba sama sama

Nama : W.D
 Usia : 32
 Jenis kelamin : Laki-laki
 Alamat : Kampung Sewu RT3/RW 8 Jebres SKA
 Posisi Departemen : Accounting

Percakapan	
Iter	Selamat pagi pak perkenalkan saya Masrita Gulo dari Universitas Sahid Surakarta disini saya meminta waktunya pak ada beberapa hal yang ingin saya tanyakan ke bapak
Itee	Ya silahkan mba
Iter	Baik pak langsung saja bapak mungkin bisa menceritakan pencapaian kerja yang paling berkesan selama bapak bekerja di perusahaan ini
Itee	Ia dulu saya jenjang nya berawal dari Front Office dibagian resepsioniss tapi sekarang saya diangkat di accounting itu salah satu pencapaian kerja yang berkesan buat saya
Iter	Sejauh mana prestasi bapak dihargai oleh atasan
Itee	Ya dihargai dari gaji jikalau kerjanya bagus hotelnya rame maka kita banyak mendapat gaji itu sih menurut saya
Iter	Tadi udah bapak ceritakan pencapaian kerjanya sehingga sampai ditahap ini apakah itu akan berdampak pada promosi jabatan kedepannya pak
Itee	Ia pasti karna dari kinerja karir karir yang bisa naik juga itu akan berpengaruh nanti pada promosi jabatan juga
Iter	Apakah bapak pernah ada keinginan untuk mengundurkan diri dari perusahaan ini jika ya apa pak yang menjadi alasan
Itee	Sampai sekarang sih belum karna disini lebih bagus nyaman dari lingkungan sosialnya jadi betah disini jadi tidak ada sih keinginan untuk keluar dari pekerjaan ini
Iter	Apakah ada organisasi yang sudah pernah bapak ikut

Itee	Belum pernah mba
Iter	Baik pak selanjutnya apakah bapak bersedia jika diperusahaan ini belum ada promosi jabatan
Itee	Ya karna itu tadi lingkungan yang nyaman jadi tidak apa ap amba seiring berjalan waktu pasti ada kesempatan-kesempatan yang penting kita tetap focus bekerja
Iter	Menurut bapak bagaimana peran seorang mentor dalam mendukung dan membantu pekerjaan bapak setiap hari
Itee	Kalau dari dulu-dulu mentor itu dibantu diarahin seperti itu tetap support
Iter	Mungkin ada arahan yang paling berkesan disaat dibimbing oleh seorang mentor pak
Itee	Kalau disini selama saya bekerja tidak ada pengalaman arahan yang berkesan biasa saja mba dikasitau dan diarahakan seperti yang biasa saja Ketika ada masalah diperbaiki jka ada kesalahan dari saya atasan komunikasi dan tidak tersinggung bagi saya semua arahannya sesuai dengan hati setiap karyawan jadi sampai saat ini belum ada
Iter	Menurut bapak apakah semua karyawan di perusahaan ini mendapatkan dukungan dari seorang manajemen
Itee	Disini semua sama diperlakukan sama semua mendapat dukungan bimbingan dari manajemen tergantung masing-masing karyawan cara penerimaannya seperti apa jadi semua pasti mendapatkan
Iter	Menurut bapak bagaimana penilaian bapak tentang kesempatan mengembangkan karir diperusahaan ini
Itee	Kalau kesempatan disini terbuka sih disini ada peluang mba seperti saya dari FO bisa naik menjadi Accounting itu juga sudah karir saya yang meningkat walaupun semua ada prosesnya ada tahapnya tapi disini kita di kasi kesempatan untuk mengembangkan karir Kembali pada masing-masing individu
Iter	Baik pak, selanjutnya bagaimana dukungan dari manajemen dalam kemajuan karir bapak sejauh ini
Itee	Dukungan ya dari manajemen baik tetap memberi motivasi tetap memperhatikan setiap kinerja karyawan dan selalu memberi kesempatan bagi karyawan yang mau menaikkan jabatan
Iter	Selanjutnya pak apakah pihak manajemen terbuka dalam setiap karyawan disaat memberi ide-ide atau

	pendapat
Itee	Ya mba menerima dan terbuka dan diterima selagi itu baik dan walaupun semua itu nanti atas keputusan manajemen tapi tetap dihargai setidaknya juga kita dinilai lo dari situ bahwa ada argument bisa menyampaikan pendapat seperti itu
Iter	Ia pak betul selanjutnya bagaimana hubungan bapak dengan rekan kerja apakah baik atau tidak
Itee	Baik sekali disini aman disini saling mendukung dan membantu disini
Iter	Bapak sudah sampai ditahap ini apakah itu memberi kepuasan secara emosional
Itee	Ya tentu mba saya bangga bisa sampai ditahap ini jadikan pencapaiannya sudah sampe tahap ini jadi puas lah rasanya dengan karir saat ini
Iter	Selanjutnya pak bagaimana perasaan bapak Ketika ada rekan kerja yang mendapat promosi jabatan atau dinaikkan karirnya pak
Itee	Ya saya ikut mendukung karna itu juga rejekinya setiap orang ada waktu suksesnya masing-masing jadi ya tetap kita dukung
Iter	Baik pak selanjutnya apa yang menjadi harapan bapak kedepan tentang karir bapak apakah sampai disini saja atau ingin lebih meningkat lagi
Itee	Ya tentu harapannya yang baik-baik saja ya semoga saja lah saya lebih baik lagi dalam bekerja kemudian bisa neiti karir lebih meningkat lagi apalag disini ada kesempatan kita buat mengembangkan diri atau karir jadi saya harap lah semoga lebih meningkat lagi begitu
Iter	Baik pak itu saja yang perlu saya tanyakan saya ucapkan terimakasih banyak atas waktunya sampai bertemu lagi pak
Itee	Ya mba sama sama.