

**PENGARUH KEBUTUHAN KARIR DAN PERSEPSI PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI *CAFÉ
MORNING GLORY***



SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat
Untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh:

Cindy Yuliyanti

2011120002

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
(Terakreditasi berdasarkan Keputusan BAN – PT
No. 227/BAN-PT/AK-XVI/S/XI/2013)
BANDUNG
2018**

**THE EFFECT OF CAREER NEEDS AND PERCEPTION OF CAREER
DEVELOPMENT TOWARD EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT CAFÉ
MORNING GLORY**



UNDERGRADUATE THESIS

**Submitted to complete the requirements of
A Bachelor Degree in Economics**

By:

Cindy Yuliyanti

2011120002

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY

FACULTY OF ECONOMICS

MANAGEMENT STUDY PROGRAMME

(Accredited based on the Decree of BAN – PT

No. 227/BAN – PT/Ak-XVI/S/X1/2013)

BANDUNG

2018

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**



**PENGARUH KEBUTUHAN KARIR DAN PERSEPSI PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI *CAFÉ
MORNING GLORY***

Oleh:

Cindy Yuliyanti

2011120002

PERSETUJUAN SKRIPSI

Bandung, 16 Januari 2018

Ketua Program Studi Manajemen,

Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.

Pembimbing,

Ko-Pembimbing,

Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.

Angela Teressia, S.IP., MM.



PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (sesuai akte lahir) : Cindy Yuliyanti
Tempat, tanggal lahir : Jakarta, 23 Juli 1993
Nomor Pokok : 2011120002
Program studi : Manajemen
Jenis naskah : Skripsi

JUDUL

**PENGARUH KEBUTUHAN KARIR DAN PERSEPSI PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI *CAFÉ
MORNING GLORY***

dengan,

Pembimbing : Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.
Ko-pembimbing : Angela Teressia, S.IP., MM.

MENYATAKAN

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri;

1. Apapun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta atau yang disebut plagiat (*plagiarism*) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak kesarjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksa oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU. No 20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.

Pasal 70: Lulusan yang karya ilmiahnya yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal : 16 Januari 2018

Pembuat pernyataan :


(Cindy Yuliyanti)

ABSTRAK

Kota Bandung semakin hari semakin dikenal sebagai kota wisata. Berbagai jenis tempat makan semakin banyak ditemukan. Salah satu yang sangat banyak ditemukan yaitu *café*. Di setrasari mall blok C2 no.31 berdiri sebuah *cafe* bernama *Morning Glory*. *Café* ini berdiri sejak tahun 2006. Sampai saat ini *Café Morning Glory* memiliki 15 cabang dan baru saja membuka cabang baru di Sydney.

Penulis melakukan wawancara dengan pemilik *café* dan mendapat informasi bahwa pemilik mempunyai harapan untuk tetap menjadi ikon di Kota Bandung, para karyawan harus bisa merepresentasikan kopi Jawa Barat dan menunjukkan bahwa *Café Morning Glory* memiliki pelayanan yang baik sehingga pelanggan akan berkunjung kembali. Pemilik mengungkapkan bahwa karyawan menjadi peranan yang sangat penting bagi sebuah *café* karena mereka yang akan berhadapan langsung dengan para pelanggan. Namun pemilik mengungkapkan adanya masalah yang dihadapi bahwa karyawan tidak mengalami pengembangan karir atau mereka membutuhkan waktu yang lama untuk mengalami peningkatan. Para karyawan terlihat puas dengan posisi sekarang sehingga mereka tidak mengalami peningkatan seperti yang dikehendaki oleh pemilik. Dari masalah yang dituturkan oleh pemilik, penulis tertarik untuk meneliti tentang Pengaruh Kebutuhan Karir Dan Persepsi Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di *Cafe Morning Glory*.

Variabel yang terdapat dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (X1) kebutuhan karir dan variabel *intervening* (X2) persepsi pengembangan karir dan variabel terikat (Y) yaitu kepuasan kerja. Penulis mengumpulkan data dengan cara wawancara, studi literatur dari buku, jurnal maupun dari *website-website* dan juga menyebarkan kuesioner. Penulis menyebarkan kuesioner kepada karyawan *Café Morning Glory* yang berjumlah 14 responden. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif pendekatan kuantitatif dengan model regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Penulis menggunakan *software* SPSS 21 untuk pengolahan data.

Hasil penelitian yang didapat adalah bahwa kebutuhan karir berpengaruh terhadap variabel *intervening* yang adalah pengembangan karir dan juga terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Namun persepsi pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci : kebutuhan karir, persepsi, pengembangan karir, kepuasan kerja

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus karena atas segala anugerah, kasih setia dan penyertaanNya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul **Pengaruh Kebutuhan Karir Dan Persepsi Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di *Cafe Morning Glory***. Penulis juga mendapat dukungan dari berbagai pihak dalam proses penyusunan skripsi, untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Alm. Papah Hendra tercinta yang selalu mendukung dan mendoakan penulis semasa penyusunan skripsi dan sampai bulan lalu untuk terakhir kalinya papah memberi dukungan atas penyusunan skripsi ini, mendoakan agar penulis dilancarkan dan dapat selesai dengan baik.
2. Cici Shinta dan Ko Andi tercinta yang selalu memberikan dukungan dan doa untuk penulis supaya proses penyusunan skripsi berjalan dengan baik.
3. Nugraha Natajaya sebagai pendamping yang selalu mendoakan, mendukung dan membantu dalam penyusunan skripsi.
4. Jessica dan Jennifer selaku adik dari penulis yang selalu memberi semangat dan menghibur dalam penyusunan skripsi.
5. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si. yang penulis hormati sebagai Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Universitas Katolik Parahyangan juga sebagai pembimbing yang dengan sabar memberikan arahan kepada penulis dari tahap awal hingga akhir.
6. Ibu Angela Teressia, S.IP., MM. yang penulis hormati sebagai ko-pembimbing yang selalu membantu dalam penyusunan skripsi.
7. Ibu Dr. Budiana Gomulia, Dra., M.Si yang penulis hormati sebagai dosen wali penulis yang sangat peduli dan selalu memberi semangat dan dukungan selama penulis menjadi mahasiswa di Universitas Katolik Parahyangan.
8. Seluruh pengajar, staf dari Tata Usaha, perpustakaan, komputer-lab, dan seluruh pekarya yang berada di Fakultas Ekonomi yang penulis hormati telah mendukung selama perkuliahan.
9. Belianny Putri, Selen Susanto, Richard Giovanni dan Jessica Irene (Jei) sebagai sahabat penulis yang selalu mendukung dan membantu penulis

dalam penyusunan skripsi, khususnya Jei yang bersama-sama menyusun skripsi pada semester ini.

10. Keluarga besar GII Hok Im Tong Kelapa Gading Jakarta yang setia mendoakan penulis agar dilancarkan hingga akhir penyusunan skripsi.
11. Ev. Freda Adjan tercinta yang selalu memberikan perhatian, doa, dukungan dan semangat untuk penulis.
12. Ko Humar sebagai pembina dalam pertumbuhan iman penulis yang setia mendoakan dan memberikan dukungan.
13. Teman-teman dari Cahaya Bangsa yang selalu memberikan dukungan kepada penulis.
14. Teman-teman di kampus yang tidak dapat penulis sebutkan namanya yang selalu mendukung, mendoakan, mengibur dan memberi semangat.

Penulis menyadari bahwa karya ilmiah ini masih jauh dari kata sempurna, namun penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat untuk semua pembaca. Terima kasih.

Bandung, 16 Januari 2018

Cindy Yuliyanti

DAFTAR ISI

	Hal
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Masalah Penelitian.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Kegunaan Penelitian	5
1.5 Kerangka Pemikiran	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.2 <i>Cafe</i>	9
2.3 Karir.....	9
2.4 Kebutuhan Karir	9
2.5 Persepsi.....	12
2.6 Pengembangan Karir	12
2.6.1 Faktor Pengembangan Karir	12
2.6.2 Peran Pengembangan Karir.....	13
2.7 Kepuasan Kerja	14
2.7.1 Dimensi Kepuasan Kerja	14
2.7.2 Teori Kepuasan Kerja	15

BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN	17
3.1 Metode Penelitian	17
3.1.1 Teknik Pengumpulan Data	17
3.1.2 Variabel Penelitian	18
3.1.3 Operasionalisasi Variabel.....	19
3.1.4 Populasi dan Sampel Penelitian	23
3.1.5 Teknik Pengukuran Variabel.....	23
3.1.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	24
3.1.7 Teknik Analisa Data.....	30
3.1.8 Analisis Uji Linearitas.....	33
3.2 Objek Penelitian	33
3.2.1 Profil <i>Café Morning Glory</i>	33
3.2.2 Produk Yang Ditawarkan <i>Café Morning Glory</i>	34
3.2.3 Bagan Organisasi	46
3.2.4 Job Deskripsi Di <i>Café Morning Glory</i>	46
3.2.5 Jam Operasional <i>Café Morning Glory</i>	47
BAB 4 PEMBAHASAN	48
4.1 Profil Responden	48
4.1.1 Jenis Kelamin Responden	48
4.1.2 Usia Responden.....	48
4.1.3 Posisi Pekerjaan Responden.....	49
4.1.4 Tingkat Pendidikan Terakhir Responden.....	49
4.1.5 Status Pekerjaan Responden	50
4.1.6 Lama Kerja Responden	50
4.2 Analisis Kebutuhan Karir Karyawan <i>Café Morning Glory</i>	51
4.2.1 Pernyataan Karyawan Memberikan Kontribusi Yang Efektif	51

4.2.2	Pernyataan Karyawan Meningkatkan Kinerja Untuk Lebih Baik Lagi	52
4.2.3	Pernyataan Karyawan Terus Berusaha Untuk Menjadi Lebih Kreatif..	52
4.3	Analisis Persepsi Karyawan Atas Pengembangan Karir.....	53
4.3.1	Pernyataan Karyawan Ambisius Dalam Bekerja	54
4.3.2	Pernyataan Karyawan Mudah Untuk Diberikan Pengarahan.....	54
4.3.3	Pernyataan Karyawan Mentaati Peraturan Yang Ada Di <i>Café Morning Glory</i>	55
4.4	Analisis Kepuasan Kerja Karyawan <i>Café Morning Glory</i>	56
4.4.1	Pernyataan Karyawan Pantang Menyerah Untuk Menyelesaikan Pekerjaan	56
4.4.2	Pernyataan Karyawan Bertanggung Jawab Atas Apa Yang Mereka Kerjakan	57
4.4.3	Pernyataan Karyawan Tekun Dalam Bekerja	57
4.4.4	Pernyataan Karyawan Rajin Dalam Bekerja.....	58
4.4.5	Pernyataan Karyawan Bekerja Keras Untuk Mendapatkan Kedudukan Yang Baik	59
4.4.6	Pernyataan Karyawan Taat Dengan Nilai-nilai Yang Diberikan <i>Café Morning Glory</i>	59
4.4.7	Pernyataan Karyawan Mengikuti Prosedur Yang Diberikan	60
4.4.8	Pernyataan Karyawan Menjaga Kebersihan Ruangan	61
4.4.9	Pernyataan Karyawan Sungguh-Sungguh Dalam Bekerja.....	61
4.4.10	Pernyataan Karyawan Terampil Dalam Bekerja.....	62
4.4.11	Pernyataan Karyawan Jujur Dalam Melaksanakan Tugas-Tugas.....	63
4.4.12	Pernyataan Karyawan Selalu Bersedia Untuk Melaksanakan Tugas-Tugas Dengan Penuh Tanggung Jawab	63
4.4.13	Pernyataan Karyawan Bisa Bekerja Dengan Mengikuti Perkembangan Teknologi	64

4.5 Analisis Pengaruh Kebutuhan Karir Dan Persepsi Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	65
4.5.1 Uji Normalitas	66
4.5.2 Uji Multikolinearitas	67
4.5.3 Uji Heterokedastisitas	67
4.6 Analisi Pengaruh Kebutuhan Karir Terhadap Persepsi Pengembangan Karir..	68
4.7 Analisis Pengaruh Kebutuhan Karir Dan Persepsi Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja	69
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	72
5.1 Kesimpulan.....	72
5.2 Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA	77
RIWAYAT HIDUP.....	209

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian	19
Tabel 3.2 Bobot Nilai Dalam Skala Likert	24
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas 1	24
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas 2.....	26
Tabel 3.5 Reliability Statistic Kebutuhan Karir	27
Tabel 3.6 Item-Total Statistic Kebutuhan Karir.....	28
Tabel 3.7 Reliability Statistic Persepsi Pengembangan Karir.....	28
Tabel 3.8 Item-Total Statistic Persepsi Pengembangan Karir	28
Tabel 3.9 Reliability Statistic Kepuasan Kerja	29
Tabel 3.10 Item-Total Statistic Kepuasan Kerja	29
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	48
Tabel 4.2 Usia Responden.....	48
Tabel 4.3 Posisi Pekerjaan Responden.....	49
Tabel 4.4 Tingkat Pendidikan Terakhir Responden.....	49
Tabel 4.5 Status Pekerjaan Responden	50
Tabel 4.6 Lama Kerja Responden.....	50
Tabel 4.7 Karyawan Memberikan Kontribusi Yang Efektif.....	51
Tabel 4.8 Karyawan Meningkatkan Kinerja Untuk Lebih Baik Lagi	52
Tabel 4.9 Karyawan Terus Berusaha Untuk Menjadi Lebih Kreatif	52
Tabel 4.10 Hasil Rekapitulasi Kebutuhan Karir Karyawan <i>Café Morning Glory</i>	53
Tabel 4.11 Karyawan Ambisius Dalam Bekerja.....	54
Tabel 4.12 Karyawan Mudah Untuk Diberikan Pengarahan	54
Tabel 4.13 Karyawan Mentaati Peraturan Yang Ada Di <i>Café Morning Glory</i>	55
Tabel 4.14 Hasil Rekapitulasi Persepsi Karyawan Atas Pengembangan Karir	55

Tabel 4.15 Karyawan Pantang Menyerah Untuk Menyelesaikan Pekerjaan	56
Tabel 4.16 Karyawan Bertanggung Jawab Atas Apa Yang Mereka Kerjakan	57
Tabel 4.17 Karyawan Tekun Dalam Bekerja	57
Tabel 4.18 Karyawan Rajin Dalam Bekerja	58
Tabel 4.19 Karyawan Bekerja Keras Untuk Mendapatkan Kedudukan Yang Baik ..	59
Tabel 4.20 Karyawan Taat Dengan Nilai-Nilai Yang Diberikan.....	59
Tabel 4.21 Karyawan Mengikuti Prosedur Yang Diberikan.....	60
Tabel 4.22 Karyawan Menjaga Kebersihan Ruangan.....	61
Tabel 4.23 Karyawan Sungguh-Sungguh Dalam Bekerja	61
Tabel 4.24 Karyawan Terampil Dalam Bekerja	62
Tabel 4.25 Karyawan Jujur Dalam Melaksanakan Tugas-Tugas.....	63
Tabel 4.26 Karyawan Selalu Bersedia Untuk Melaksanakan Tugas-Tugas Dengan Penuh Tanggung Jawab.....	63
Tabel 4.27 Karyawan Bisa Bekerja Dengan Mengikuti Perkembangan Teknologi ..	64
Tabel 4.28 Hasil Rekapitulasi Kepuasan Kerja Karyawan <i>Café Morning Glory</i>	65
Tabel 4.29 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	66
Tabel 4.30 Hasil Uji Multikolinearitas.....	67
Tabel 4.31 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	68
Tabel 4.32 Tabel Koefisien Regresi Kebutuhan Karir Terhadap Persepsi Pengembangan Karir	68
Tabel 4.33 Tabel Koefisien Korelasi Kebutuhan Karir Dan Persepsi Pengembangan Karir	69
Tabel 4.34 Tabel Koefisien Regresi Kebutuhan Karir Dan Persepsi Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Model Kerangka Konseptual.....	8
Gambar 3.1 Bagan Organisasi <i>Café Morning Glory</i>	46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....
Lampiran 2 Hasil Rekapitulasi Kuesioner
Lampiran 3 Hasil Output SPSS Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas
Lampiran 4 Gambar Objek Penelitian.....

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Kota Bandung semakin hari semakin dikenal sebagai kota pariwisata. Dengan meningkatnya para wisatawan yang berkunjung ke kota Bandung, meningkat pula aktivitas bisnis di kota Bandung terutama dalam industri kuliner. Semakin banyak bermunculan *café-café* di kota Bandung. Kita dapat melihat *café-café* yang sudah dari dulu ada maupun yang baru di sekeliling kita. *Café* saat ini memiliki tempat dan desain yang unik sehingga menarik banyak pengunjung. *Café* menjadi tempat favorit bagi mereka yang suka berdiam di dalam selama berjam-jam sambil menyantap makanan dan minuman. *Café* sekarang sudah bertambah fungsinya, *café* bukan hanya tempat untuk minum dan makan tapi juga menjadi tempat bersosialisasi, menjadi tempat belajar, kerja dan juga menjadi tempat *meeting*. Maka dari itu, banyak *café* memiliki jam operasional yang cukup lama sampai tengah malam serta tersedianya *wifi* dan ruangan khusus untuk *meeting*.

Cafe adalah tempat untuk minum-minum yang bukan hanya kopi, tetapi juga minuman lainnya termasuk minuman yang beralkohol rendah, di Indonesia, *café* berarti semacam tempat sederhana tetapi cukup menarik untuk makan makanan ringan (<http://www.wikipedia.org>). Namun saat ini bisa kita jumpai *café-café* yang juga menyediakan makanan utama.

Dengan menjamurnya *café-café* di Bandung, penting untuk pemilik *café* meningkatkan daya saing. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam sebuah *cafe*. Kegagalan dan keberhasilan suatu *cafe* dapat dilihat dari peranan sumber daya manusianya yang adalah para karyawan di *café* tersebut. Mereka juga berperan untuk kemajuan *café* tersebut. Maka dari itu, pemilik sebuah *café* harus bisa mengelola para karyawan yang dimiliki sehingga visi dan misi *café* tersebut dapat tercapai. Dengan visi dan misi yang dimiliki, pemilik *café* harus bisa mendelegasikan masing-masing pekerjaan kepada setiap karyawan yang dimiliki sehingga *café* tersebut bisa merepresentasikan keunggulan *café* tersebut. Pemilik *café* harus bisa memikirkan karir masing-masing karyawan, memberikan kesempatan

untuk mereka bisa berkembang, memberikan peluang untuk mengeksplorasi diri mereka sesuai potensi yang dimiliki.

Di Setrasari mall blok C2 no.31 jalan Prof. Dr. Ir. Soetami, Bandung berdiri sebuah *café* bernama *Morning Glory*. *Café* tersebut sudah berdiri dari tahun 2006. Berdasarkan wawancara awal dengan pemilik *café* tersebut, pengunjung *café* tersebut tergolong cukup ramai, dari para karyawan kantor sekitar *café*, para *business man* yang mengadakan rapat, orang-orang yang berkumpul dengan keluarga atau teman, bahkan ada juga mahasiswa yang mengunjungi *café* itu. *Café Morning Glory* menawarkan banyak sekali pilihan makanan, termasuk menu utama. *Café* itu menyediakan makanan nusantara, makanan barat, menu-menu sarapan, roti dan kue bahkan disediakan juga menu untuk anak-anak. Begitu juga disediakan minuman-minuman yang beragam. Tetapi kopi menjadi ciri khas *café* tersebut, namun selain kopi ada juga minuman lain yaitu jus kesehatan, teh, es tradisional, *milkshake*, *smoothies* dan *beer*. *Range* harga yang ditawarkan juga standar, tidak terlalu mahal juga tidak terlalu murah dengan kualitas makanan dan minuman yang ditawarkan. Pada saat kunjungan awal penulis melihat suasana kerja para karyawan cukup nyaman, mereka ramah terhadap para *customer* juga dengan rekan kerja. Pelayanan yang diberikan juga bagus, dalam menyediakan makanan dan minuman tidak terlalu lama.

Harapan untuk ke depan bagi *café* ini adalah ingin tetap menjadi ikon di Bandung. Peranan yang diberikan ke para karyawannya adalah mereka harus bisa merepresentasikan kopi Jawa Barat, harus dapat bisa memberikan pelayanan yang sangat baik kepada *customer*, harus bisa menunjukkan bahwa *Café Morning Glory* memiliki pelayanan yang baik sehingga mereka puas dengan pelayanan *Café Morning Glory* dan akan berkunjung kembali. Ia mengatakan bahwa sebuah *café* dapat dinilai baik oleh *customer* bukan hanya dari makanan dan minuman yang ditawarkan, kualitas makanan dan minuman dan juga harga namun dari segi internal yang adalah dari para karyawannya penting untuk ditunjukkan dan dikelola dengan baik, karena karyawan yang akan berhadapan langsung dengan para *customer*, mereka yang merepresentasikan *café* tersebut.

Penulis mewawancarai pemilik *café* tersebut dan mendapatkan informasi bahwa para karyawan yang bekerja di sana tergolong cukup lama yaitu rata-rata 3 tahun. Beliau menyebutkan bahwa perbedaan dari *café* ini dengan yang lain adalah proses kopi dari kebun miliknya sendiri, diolah sampai menjadi secangkir kopi yang berkualitas. Beliau juga mengatakan bahwa ia sendiri mendalami tentang kopi. Beliau sekolah untuk mendalami kopi di Italy dan Australia pada tahun 2004. Maka di tahun 2006 berdirilah *Café Morning Glory* yang pertama.

Di *café* ini, diadakan *training* untuk seluruh karyawan. *Training* tersebut dilakukan secara berkala setiap tiga bulan sekali dan dilakukan sendiri oleh pemilik *café* tersebut. Dalam *training*, pemilik memberikan pelatihan-pelatihan untuk masing-masing departemen. Ada pula evaluasi kerja tiap bulan yaitu dengan menggunakan KPI (*Key Performance Indicator*), jika KPI bagus pada bulan yang bersangkutan, karyawan yang bersangkutan akan mendapat bonus sebesar 20% dari gaji pokoknya. Untuk kesehatan dan keselamatan kerja juga diberikan oleh pemilik *café* yaitu adanya BPJS. Gaji yang diberikan oleh pemilik di atas UMR. Selain adanya sistem bonus, pemilik *café* juga menerapkan sistem *punishment* yaitu denda sebesar Rp.100.000 untuk yang merokok karena aturan dilarang merokok sangat keras bagi pemilik. Ia tidak ingin udara dan suasana *café* menjadi tidak baik akibat asap rokok. Juga denda bagi yang terlambat masuk kerja sebesar Rp.25.000. Untuk masalah pemberhentian, beliau mengatakan bahwa sering kali pada masa lampau, yang ingin berhenti yaitu para karyawan yang ingin membuka usaha sendiri, bukan ada masalah dengan pekerjaan di *café* tersebut. Namun jika pemberhentian dari pemilik yaitu dengan pertimbangan jika karyawan mencuri, terlibat dalam perkelahian atau narkoba.

Pemilik mengungkapkan bahwa masalah yang dihadapi saat ini adalah tentang karyawan. Sulit bagi beliau untuk membuat mereka mengerti bahwa mereka bisa lebih maju dan lebih baik bagi diri mereka sendiri. *Training* diberikan secara berkala namun hasilnya tidak sesuai dengan harapan. Ia mengatakan bahwa setelah *training* diharapkan karyawan bisa naik level dalam 5 bulan ke depan, namun pada realitanya mereka naik level dalam kurun waktu satu tahunan. Pemilik ingin mereka bisa berkembang dalam karir, semua posisi sangat terbuka bagi mereka dan mereka bisa di *training* lebih dalam untuk posisi yang mereka inginkan, namun

beliau tidak melihat para karyawan berkembang dalam karirnya. Dan pemilik juga mengatakan ketika ia membuat program untuk *café* tersebut, terkadang sulit bagi karyawan untuk bisa mengikutinya.

Sesuai dengan hasil wawancara awal dengan pemilik *Café Morning Glory*, penulis menyimpulkan bahwa perlu untuk diteliti apa yang menjadi kebutuhan karir para karyawan dan bagaimana persepsi karyawan atas pengembangan karir di *Café Morning Glory* sehingga mereka tidak mengalami perkembangan dalam karirnya atau mereka berkembang namun dibutuhkan waktu yang lama dan para karyawan terlihat sudah puas dan nyaman dengan posisi yang sekarang. Ketika *training* sudah diberikan secara berkala dan adanya kesempatan untuk karyawan dapat berkembang namun karyawan tidak ada perubahan dalam karir mereka, perlu di data apa yang menjadi penyebab mereka tidak naik level. Karir adalah urutan aktifitas-aktifitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut menurut Simamora (2001:505). Menurut Baruch (1996), kebutuhan karir adalah kebutuhan individu yang terdiri dari tujuan karir (*career goals*), tugas karir (*career tasks*) dan tantangan karir (*career challenges*) dalam karir seseorang dan diakui bahwa kebutuhan karir berubah dengan beragam tahapan karir. Menurut Kottler dan Keller (2012:185) persepsi adalah proses dimana individu memilih, mengatur dan menafsirkan informasi untuk menciptakan gambaran yang berarti. Menurut Sumitro (2001:272) pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2008:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Penulis menyimpulkan bahwa kebutuhan karir para karyawan dan persepsi pengembangan karir akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan *Café Morning Glory*.

Berdasarkan hasil dari wawancara dengan pemilik *Café Morning Glory*, penulis tertarik untuk menjalankan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kebutuhan Karir Dan Persepsi Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di *Cafe Morning Glory*”**.

1.2. Masalah Penelitian

Dengan adanya latar belakang yang sudah dikemukakan seperti di atas, penulis mengidentifikasi masalah yang terjadi di penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana kebutuhan karir karyawan di *Café Morning Glory*?
2. Bagaimana persepsi karyawan atas pengembangan karir di *Café Morning Glory*?
3. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di *Café Morning Glory*?
4. Apakah kebutuhan karir karyawan berpengaruh terhadap persepsi karyawan atas pengembangan karir di *Café Morning Glory*?
5. Apakah kebutuhan karir karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di *Café Morning Glory*?
6. Apakah persepsi karyawan atas pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di *Café Morning Glory*?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui bagaimana kebutuhan karir karyawan di *Café Morning Glory*.
2. Mengetahui bagaimana persepsi karyawan atas pengembangan karir di *Café Morning Glory*.
3. Mengetahui bagaimana kepuasan kerja karyawan di *Café Morning Glory*.
4. Menganalisis pengaruh kebutuhan karir terhadap persepsi karyawan atas pengembangan karir di *Café Morning Glory*.
5. Menganalisis pengaruh kebutuhan karir karyawan terhadap kepuasan kerja di *Café Morning Glory*.
6. Menganalisis pengaruh persepsi karyawan atas pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di *Café Morning Glory*.

1.4. Kegunaan Penelitian

1. Perusahaan

Penulis berharap penelitian ini akan menjadi manfaat untuk *Café Morning Glory*. Dengan adanya penelitian ini, penulis berharap *Café Morning*

Glory dapat mengetahui seberapa besar pengaruh kebutuhan karir karyawan dan persepsi pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Penulis

Penulis berharap penelitian ini akan bermanfaat bagi penulis dengan pemahaman dalam bidang sumber daya manusia dan menambah wawasan dengan penerapan teori-teori yang ada pada penelitian ini.

1.5. Kerangka Pemikiran

Karir adalah urutan aktifitas-aktifitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut menurut Simamora (2001:505). Dalam kehidupan berkarir, target untuk mencapai jenjang karir yang lebih baik atau tinggi pasti ada dalam setiap karyawan. Tanpa adanya target yang ingin dicapai dalam diri setiap karyawan, akan berdampak pada kehidupan karyawan tersebut dan secara perlahan dan tidak langsung berdampak pula pada pencapaian target bagi perusahaan tersebut. Seorang karyawan yang termotivasi akan terlihat dari bagaimana dia bekerja, dan semangat untuk terus maju dan naik ke level atau jabatan yang lebih tinggi lagi.

Untuk karyawan dapat mencapai jenjang karir yang lebih baik, perlu diketahui kebutuhan karir para karyawan. Menurut Baruch (1996), kebutuhan karir adalah kebutuhan individu yang terdiri dari tujuan karir (*career goals*), tugas karir (*career tasks*) dan tantangan karir (*career challenges*) dalam karir seseorang dan diakui bahwa kebutuhan karir berubah dengan beragam tahapan karir. Tujuan karir memungkinkan seseorang untuk menyusun dan memotivasi perilaku kerja mereka dengan menetapkan tujuan dan dengan mempraktekan perilaku kerja yang baru dan yang diinginkan, tujuan karir ini berfokus pada upaya yang dilakukan saat ini. Tugas karir adalah saat individu memulai untuk mengidentifikasi peluang yang tersedia bagi mereka dan kemudian mengambil tindakan yang menunjukkan inisiatif dan menghabiskan waktu dan keterampilan pengembangan energi dan kompetensi untuk mencapainya, tugas karir berfokus pada pencapaian. Sedangkan tantangan karir adalah yang berhubungan pada kebutuhan karir masa depan yang timbul dari peluang kesempatan karir. Tujuan karir (*career goals*), tugas karir (*career tasks*) dan

tantangan karir (*career challenges*) masing-masing memiliki 4 stage yaitu *exploration stage, establishment stage, maintenance stage* dan *disengagement stage*.

Sumber daya manusia yang kompetitif sangat berpengaruh pada perkembangan perusahaan dimasa yang akan datang, oleh karena itu karyawan dengan kualitas dan potensi terbaik harus didorong untuk mencapai karir yang lebih baik lagi. Namun persepsi karyawan atas pengembangan karir yang ada di perusahaan juga akan mempengaruhi terhadap kepuasan kerja. Menurut Kottler dan Keller (2012:185) persepsi adalah proses dimana individu memilih, mengatur dan menafsirkan informasi untuk menciptakan gambaran yang berarti. Sumitro (2001:272) menjelaskan bahwa pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya.

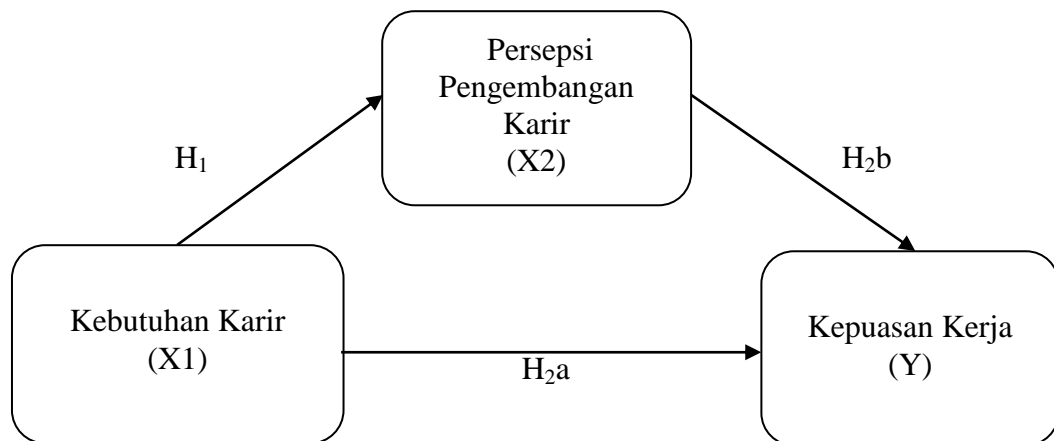
Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan karir individu di suatu organisasi (Hasto Joko Nur Utomo dan Meilan Sugiarto, 2007:98) adalah

1. Hubungan pegawai dan organisasi
2. Personalia Pegawai
3. Faktor Eksternal
4. Politik Dalam Organisasi
5. Sistem Penghargaan
6. Jumlah Pegawai
7. Ukuran Organisasi
8. Kultur Organisasi
9. Tipe Manajemen

Dengan mengetahui kebutuhan karir para karyawan dan persepsi karyawan atas pengembangan karir yang ada akan mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Menurut Hasibuan (2008:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Dimensi-dimensi kepuasan kerja menurut Hasibuan (2008) yaitu menyenangi pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Pada penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu variabel bebas (X1) kebutuhan karir, variabel *intervening* (X2) persepsi pengembangan karir dan variabel terikat (Y) kepuasan kerja. Dengan uraian di atas, dapat dirumuskan kerangka konseptual sebagai berikut:

Gambar 1.1
Model Kerangka Konseptual



Sumber : Penulis

Sesuai dengan model kerangka konseptual di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Kebutuhan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap persepsi pengembangan karir.

H₂: Kebutuhan karir dan persepsi pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₃: Persepsi pengembangan karir memiliki fungsi sebagai variabel *intervening* dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.