TESIS

MOTIVASI MELANJUTKAN PENDIDIKAN FORMAL PADA KARYAWAN PERUSAHAAN GROUP EIGHTIN JAKARTA

Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik
guna memperoleh gelar Magister Teknologi Pendidikan Strata Dua

Oleh:

NAMA : YUDDIE GUNAWAN

NPM : 01669220022

PROGRAM STUDI TEKNOLOGI PENDIDIKAN PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS PELITA HARAPAN
JAKARTA

2024

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR

Saya mahasiswa Program Studi Teknologi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pelita Harapan,

Nama Mahasiswa : Yuddie Gunawan
NPM : 01669220022
Konsentrasi : Teknologi Pembelajaran

Dengan ini menyatakan bahwa karya tugas akhir yang saya buat dengan judul **"MOTIVASI MELANJUTKAN PENDIDIKAN FORMAL PADA KARYAWAN PERUSAHAAN GROUP EIGHTIN JAKARTA"** adalah:

1) Dibuat dan diselesaikan sendiri, dengan menggunakan hasil kuliah, tinjauan lapangan, dan buku-buku, serta jurnal acuan yang tertera di dalam referensi pada karya tugas akhir saya.
2) Bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapatkan gelar pascasarjana di universitas lain, kecuali pada bagian-bagian sumber informasi dicantumkan dengan cara referensi yang semestinya.
3) Bukan merupakan karya terjemahan dari kumpulan buku atau jurnal acuan yang tertera di dalam referensi pada karya tugas akhir saya.

Kalau terbukti saya tidak memenuhi apa yang telah dinyatakan di atas, maka karya tugas akhir ini batal.

Jakarta, 25 Mei 2024

Yang membuat pernyataan

(Yuddie Gunawan)

UNIVERSITAS PELITA HARAPAN

FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING TUGAS AKHIR

MOTIVASI MELANJUTKAN PENDIDIKAN FORMAL PADA KARYAWAN PERUSAHAAN GROUP EIGHTIN JAKARTA

Oleh:

Nama	**: Yuddie Gunawan**
NPM	**: 01669220022**
Program Studi	**: Teknologi Pendidikan**
Konsentrasi	**: Manajemen Pendidikan**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam ujian Sidang Tesis guna mencapai gelar Magister Pendidikan pada Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pelita Harapan Jakarta

Jakarta, 25 Mei 2024

Menyetujui:

Ketua Program Studi	**Pembimbing**
(Prof. Dr. Niko Sudibjo, S.Psi., M.A.)	**(Prof. Dr. Niko Sudibjo, S.Psi., M.A.)**

Dekan

(Prof. Dr. Niko Sudibjo, S.Psi., M.A.)

UNIVERSITAS PELITA HARAPAN

FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

PERSETUJUAN TIM PENGUJI TUGAS AKHIR

Pada hari Rabu, 3 Juli 2024 telah diselenggarakan ujian Sidang Tesis untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna mencapai gelar Magister Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pelita Harapan, atas nama:

Oleh:

Nama : Yuddie Gunawan
NPM : 01669220022
Program Studi : Teknologi Pendidikan
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan

Termasuk ujian Tugas Akhir yang berjudul **"MOTIVASI MELANJUTKAN PENDIDIKAN FORMAL PADA KARYAWAN PERUSAHAAN GROUP EIGHTIN JAKARTA"** oleh tim penguji yang terdiri dari:

Nama	Status	Tanda Tangan
1. Dr. Innocentius Bernarto, ST., M.M., M.Si.	sebagai Ketua	_____
2. Prof. Dr. Niko Sudibjo, S.Psi., M.A	sebagai Pembimbing	_____

ABSTRACT

Yuddie Gunawan (01669220022)

MOTIVATION TO PURSUE FORMAL EDUCATION AMONG EMPLOYEES OF EIGHTIN INDONESIA GROUP JAKARTA

(xii + 190 pages: 70 appendix)

The quality of human resources in the hospitality industry greatly influences the performance of the company. However, Eightin Hotel has human resources that do not yet possess a good level of education. To enhance the company's performance, it is important to increase employees' motivation to pursue further education. Data collection was conducted through interviews, questionnaires, and observations. The subjects of this research were employees of Eightin from the room division, restaurant division, and finance division. The results of this study indicate that employees at Hotel Eightin consider education crucial for enhancing their careers and quality of life, despite facing obstacles such as financial constraints and limited leisure time, with management supporting development through incentives and learning opportunities.

Key Words : Motivation, Education, Salary

Reference : 42 (2006 – 2024)

ABSTRAK

Yuddie Gunawan (01669220022)

MOTIVASI MELANJUTKAN PENDIDIKAN FORMAL PADA KARYAWAN PERUSAHAAN EIGHTIN INDONESIA GROUP JAKARTA

(xii + 190 halaman: 70 lampiran)

Kualitas sumber daya manusia pada industri perhotelan sangat mempengaruhi performa perusahaan, tetapi Eightin Hotel memiliki sumber daya manusia yang belum memiliki kualitas pendidikan yang baik. Untuk meningkatkan performa dari perusahaan, pentingnya meningkatkan motivasi karyawan untuk melajutkan pendidikan mereka. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, pengisian angket, dan oberservasi. Subjek penelitian adalah karyawan Eightin yang terdiri dari divisi kamar, divisi restoran, dan divisi finance. Hasil dari penelitian ini adalah karyawan Hotel Eightin menganggap pendidikan penting untuk meningkatkan karir dan kualitas hidup mereka, meskipun menghadapi hambatan seperti faktor finansial dan kurangnya waktu luang, dengan pimpinan mendukung pengembangan melalui insentif dan kesempatan untuk belajar.

Kata Kunci : Motivasi, Pendidikan, Gaji

Referensi : 42 (2006 – 2024)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat yang telah diberikan-Nya, sehingga tesis ini dapat diselesaikan.

Tesis dengan judul "MOTIVASI MELANJUTKAN PENDIDIKAN FORMAL PADA KARYAWAN PERUSAHAAN EIGHTIN INDONESIA GROUP JAKARTA" ini ditunjukan untuk memenuhi sebagai persyaratan akademik guna memperoleh gelar Pasca Sarjana Pendidikan Universitas Pelita Harapan.

Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak, tesis ini tidak akan dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses pengerjaan tesis ini, yaitu kepada :

1) Bapak Prof. Dr. Niko Sudibjo S.Psi, M.A. selaku Dosen Pembimbing dan Kaprodi.

2) Ibu Oh Yen Nie S.E.,M.Ed. selaku Dekan,

3) Bapak Dr. Innocentius Bernarto, ST., M.M., M.Si. dan Bapak Dr. Drs. Agustian Budi Prasetya, MPA yang telah memberikan bimbingan dan masukan kepada penulis.

4) Ibu Tan Juliana selaku ibu penulis,

5) Hauw Giok Ay selaku nenek penulis.

6) Siendie, Diana, Jackie, dan Michelle selaku adik penulis

7) Keluarga besar penulis (Erwin, Tan Yuana, Felix, Vincent, Yanti, Asui) yang selalu mendukung penuluis.

8) Rekan – rekan di Eightin Jakarta yang mendukung penulis dalam penelitian ini,

9) Teman – teman di Universitas Pelita Harapan (Janice, Indra, Dwi, Gladys, Eunike, dan Rani) yang menyemangati penulis selama masa perkuliahan,

10) Teman- teman di Manajemen Pendidikan yang berjuang bersama selama dua tahun,

11) Teman – teman di sepermainan penulis (Aaron, Harley, Johan, Veren, Yana, Livy) yang selalu memberikan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan tesis ini.

Akhir kata penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam tesis ini. Oleh karena itu, kritik dan saran dari pembaca akan sangat bermanfaat bagi penulis. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Jakarta, 19 Mei 2024

Penulis

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR ..... **i**
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING TUGAS AKHIR ..... **ii**
PERSETUJUAN TIM PENGUJI TUGAS AKHIR ..... **iii**
ABSTRACT ..... **iv**
ABSTRAK ..... **v**
KATA PENGANTAR ..... **vi**
DAFTAR ISI ..... **viii**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1. Latar Belakang Masalah 1
1.2. Identifikasi Masalah 6
1.3. Rumusan Masalah 7
1.4. Tujuan Penelitian 7
1.5. Manfaat Penelitian 8
1.5.1. Manfaat Praktis 8
1.5.2. Manfaat Teoritis 8
1.6. Batasan Masalah 9
1.7. Sistematika Penulisan 9
BAB II LANDASAN TEORI **11**
2.1. Motivasi 11
2.1.1. Pengertian Motivasi 11
2.1.2. Teori Motivasi 14
2.2. Kepuasa Kerja 20
2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja 20

2.2.2. Teori Kepuasan Kerja 21

2.3. Stress Kerja 25

2.3.1. Pengertian Stress Kerja 25

2.3.2. Teori Stress Kerja.....26

BAB III METODE PENELITIAN 29

3.1. Pendekatan dan Jenis Penelitian 29

3.2. Tempat, Waktu, dan Subjek Penelitian 32

3.3. Prosedur Pengumpulan Data 32

3.4. Analisis Data 33

3.5. Pemeriksaan atau Pengecekan Keabsahan Data 36

BAB IV HASIL ANALIS DATA DAN TEMUAN..... 46

4.1. Hasil Pengumpulan Data Melalui Angket Mengenai Motivasi Melanjutkan Pendidikan Dilihat Dari Faktor Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja 46

4.1.1. Hasil Pengumpulan Data Melalui Angket Mengenai Motivasi Melanjutkan Pendidikan Dilihat Dari Faktor Stress Kerja 46

4.1.2. Hasil Pengumpulan Data Melalui Angket Mengenai Motivasi Melanjutkan Pendidikan Dilihat Dari Faktor Kepuasan Kerja 50

4.2. Hasil Pengumpulan Data Melalui Wawancara Mengenai Motivasi Melanjutkan Pendidikan Formal Pada Karyawan Perusahaan Group Eightin Jakarta.....54

4.2.1. Subjek Penelitian : Silvia Liberty 54

4.2.2. Subjek Penelitian : Fiqih Hendra Utama.....56

4.2.3. Subjek Penelitian : Angga Chadi 57

4.2.4. Subjek Penelitian : Barra Baginda 59

4.2.5. Subjek Penelitian : Dadang Soetopo 60

4.3. Hasil Pengumpulan Data Melalui Wawancara Mengenai Motivasi Melanjutkan Pendidikan Formal Pada Manager Perusahaan Group Eightin Jakarta.....62

4.3.1. Subjek Penelitian : Yogi Prasetyo.....62

4.3.2. Subjek Penelitian : Velly.....65

4.4. Hasil Pengumpulan Data Melalui Observasi Mengenai Motivasi Melanjutkan Pendidikan Formal Pada Manager Perusahaan Group Eightin Jakarta 68

4.5. Hasil Analisis Data Melalui Observasi Mengenai Motivasi Melanjutkan Pendidikan Formal Pada Manager Perusahaan Group Eightin Jakarta 89

4.5.1. Subjek Penelitian : *Room Division Department* 89

4.5.2. Subjek Penelitian : *Restaurant Department*.....91

4.5.3. Subjek Penelitian : *Finance Department* 94

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 107

5.1. Kesimpulan 107

5.2. Saran.....109

5.3.1. Saran Implikasi 109

5.3.2. Saran untuk Penelitan Selanjutnya.....109

DAFTAR REFERENSI 111
LAMPIRAN..... 118
Wawancara Angga Chadi Putra..... 118
Wawancara Barra Baginda..... 125
Wawancara Dadang Soetopo 131
Wawancara Fiqih Hendra Utama 136
Wawancara Silvia Liberty..... 142
Wawancara Velly 147
Wawancara Yogi Prasetyo 153
HASIL ANGKET..... 160
FORM UNGGAH MANDIRI..... 188
HASIL TURN IT IN 1900
IZIN PENELITIAN 1921
RIWAYAT HIDUP..... 1922

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara berkembang yang memiliki banyak sumber daya manusia. Pada tahun 2023, populasi di Indonesia tercatat sebesar 273 juta jiwa, hal ini membuat Indonesia berada di urutan ke empat negara dengan populasi terbanyak di dunia. Menurut IMF (International Monetary Fund) pertumbuhan populasi di Indonesia mencapai angka 281 juta jiwa pada tahun 2024. Pertumbuhan populasi membuat persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin sulit. Persaingan pekerjaan juga diperparah dengan adanyaera perdagangan bebas yang membuat persaingan bukan hanya terjadi antara sesama warga negara Indonesia melainkan banyaknya warga negara asing yang mengikuti persaingan untuk mendadpatkan pekerjaan di Indonesia. Untuk menjawab tantangan tersebut, tentu salah satu upaya dalam mengatasi persaingan tersebut adalah dengan meningkatkan kualitas yang dimiliki oleh setiap. individu. Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah dengan meningkatkan pendidikan.

Sujana (2019) menyatakan fungsi pendidikan adalah untuk menbebaskan masyarakat dari sumber penderitaan dari kebodohan dan ketertinggalan, serta fungsi pendidikan nasional adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta menciptakan peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan bangsa Indonesia.

Pendidikan memiliki fungsi untuk membesakan masyrakat dari rantai kebodohan dan membentuk masyarakat yang memiliki kecerdasan dan karakter yang baik serta membentuk manusia yang bertaqwa kepada Tuhan. Dengan adanya pendidikan, sebuah bangsa juga dituntut untuk menjadi sebuah bangsa yang bermartabat dan semua rakyat dituntut untuk ikut serta dalam memajukan pendidikan di Indonesia. Dengan adanya pendidikan, masyarakat menjadi semakin memiliki kualitas yang lebih tinggi seiring dengan berkembangnya zaman dan kualitas tersebut yang akan menjadi modal mereka untuk mendapatkan pekerjaan, sehingga dapat disimpulkan salah satu fungsi pendidikan yaitu membantu seseorang untuk mendapatkan pekerjaan.

Orang yang sudah bekerja atau pekerja memiliki banyak motivasi yang membuat diri mereka terpacu untuk memberikan yang terbaik kepada perushaan mereka bekerja. Beragam motivasi seperti kenaikan pangkat atau kenaikan gaji menjadi salah satu keinginan dari para pekerja. Dengan adanya motivasi untuk mendapatkan hak yang lebih maka para pekerja harus memberikan sesuatu yang lebih kepada perusahaannya, selain memberikan loyalitas yang lebih, para pekerja harus meningkatkan potensi yang mereka miliki, hal tersebut dapat dicapai dengan berbagai cara, salah satunya dengan melanjutkan pendidikan formal mereka ke jenjang yang lebih tinggi. Pekerja yang baru menyelasikan pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) dapat melanjutkan pendidikannya ke jenjang universitas untuk mendapatkan gelar sarjana dan pekerja yang sudah mendapatkan gelar sarjana dapat melanjutkan pendidikannya ke jenjang S2 untuk mendapatkan gelar master.

Menurut Indy (2019) pendidikan formal menjamin keberhasilan hidup seseorang dengan menggunakan ilmu yang didapat sesuai dengan disiplin ilmu dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Orang yang berpindidikan tinggi berpotensi untuk mendapatkan keberhasilan yang lebih tinggi dibandingan dengan orang yang tidak berpendidikan tinggi, oleh karena itu sudah mendapatkan pekerjaan bukan menjadi alasan seseorang untuk berhenti mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi lagi.

Orang yang sudah bekerja cenderung akan lebih malas untuk melanjutkan pendidikan formalnya lagi. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti finansial, waktu, dan tenaga. Padahal dengan meningkatnya pendidikan formal, mereka akan memiliki potensi yang lebih besar lagi karena kualitas seorang sumber daya manusia dilihat salah satunya dari pendidikan. Kurangnya minat seseorang untuk melanjutkan pendidikan terjadi karena kurangnya motivasi orang tersebut. Jika pekerja memiliki motivasi yang tinggi untuk mengejar pendidikan mereka maka, suatu perusahaan tersebut akan memiliki karyawan yang memiliki sumber daya yang lebih kompeten lagi. Oleh karena itu kunci seseorang untuk mendapatkan pendidikan formal yang lebih tinggi terletak pada motivasi yang mereka.

Dalam industri pariwisata, pendidikan memiliki peran yang sanagat penting untuk kemajuan industri. Pendidikan yang dimiliki oleh orang-orang yang bekerja dalam industri ini menjadi salah satu faktor utama untuk memajukan sektor pariwisata. Pendidikan juga menjadi faktor untuk meningkatkan kesejahteraan para karyawan sehingga mereka mampu bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Namun dalam kenyataannya masih banyak para pekerja industri pariwsata yang tidak mempunyai pendidikan yang tinggi. Dalam data yang disajikan Badan Pusat Statistik tahun

2021, sebanyak 50,82% masih memiliki pendidikan akhir SMP ke bawah, 41,43% memiliki pendidikan akhir SMA sederajat, dan 7,75% memiliki pendidikan akhir diploma ke atas. Pekerja yang melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi tidak mencapai angka 10%, hal ini menunjukan pendidikan para pekerja industri pariwisata masih sangat rendah di Indonesia, padahal industri ini memiliki potensi yang cukup besar bagi pertumbuhan ekonomi di Indonesia.

Perusahaan Eightin adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata yang menyediakan jasa akomodasi dan *food and beverage* di Jakarta Pusat. Karyawan-karyawan yang bekerja di perusahaan ini memiliki kemampuan dan bekerja pada bagian yang berbeda. Bekerja di departemen yang berbeda membuat masing-masing karyawan memiliki kemampuan yang berbeda dalam menyelesaikan tugasnya. Namun kemampuan yang dipakai karyawan pada perusahaan Eightin untuk bekerja bukanlah kemampuan yang mereka bisa dapatkan hanya pada pendidikan formal melainkan mereka bisa mendapatkan kemampuan untuk menyelesaikan tugasnya dengan berlatih dan bekerja pada rutinitas mereka, rutinitas pekerjaan mereka akan membuat para karyawan menjadi terbiasa dengan tugas-tugas mereka. Karyawan yang terus melakukan pekerjaan yang sama berulang-ulang setiap harinya akan mengalami peningkatan di kualitas dan efektifitas pada pekerjaan mereka, mereka tidak hanya menjadi semakin handal dalam tugas mereka, mereka juga menjadi individu yang dapat memecahkan masalah jika mereka mengalami kesulitan dalam pekerjaan mereka.

Perusahaan Eightin memiliki 22 karyawan yang terbagi kedalam tiga divisi, yaitu divisi kamar, divisi restora, dan divisi kantor. Dari 22 kayawan, peneliti mengambil 20 karyawan sebagai calon subjek penelitian (terkecuali peneliti dan

General Manager), dari 20 karyawan tersebut, terdapat 6 karyawan yang bekerja di divsi kamar, 3 karyawan yanh bekerja di divisi kantor, dan 11 orang bekerja di divisi restoran. Karyawan memiliki umur antara 18 sampai 42 tahun. Dari 20 karyawan, 2 orang karyawan memiliki pendidikan akhir SMP, 12 karywan memiliki pendidikan akhir SMA, dan 6 karyawan memiliki pendidikan akhir diploma. Sebanyak 10 karyawan ingin melanjutkan pendidikan dan sebanyak 10 karyawan tidak ingin melanjutklan pendidikan. Karyawan yang ingin melanjutkan pendidikan memiliki tujuan untuk memiliki karir yang lebih baik dan mereka juga ingin menambah ilmu, sedangkan karyawan yang tidak ingin melanjutkan pendidikan, memiliki alasan seperti sudah tidak punya waktu, ingin fokus bekerja, atai ingin fokus mengurus keluarga.

Latar belakang pendidikan karyawan tidak menjadi penghalang untuk para karyawan dalam menyelasikan tugasnya, hal ini terbukti dari beberapa karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan lebih rendah namun mereka bisa menyelesaikan tugasnya lebih baik daripada karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan lebih tinggi. Kondisi ini membuat pemikiran tidak pentingnya pendidikan formal pada karyawan perusahaan Eightin. Bagi perusahaan pendidikan formal seorang karyawan tidak lebih penting dari seberapa handal karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas mereka. Pendidikan formal karyawan belum tentu mencerminkan seberapa handal mereka dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Bahkan pendidikan formal tidak menjadi syarat atau pertimbangan untuk menerima karyawan pada perusahaan ini, bagi perusahaan pendidikan formal yang tinggi belum tentu akan memberikan kontribusi yang besar pada perusahaan.

Perusahaan Eightin yang bergerak pada industri pariwisata menjadi perusahaan yang tidak melihat latar belakang pendidikan karyawan sebagai acuan dalam menerima karyawan karena perusahaan percaya bahwa latar belakang pendidikan belum tentu mencerminkan performa kerja karyawan. Hal ini menjadi sebuah kasus yang cukup menarik karena kualitas pendidikan seseorang belum tentu akan menjamin bahwa orang tersebut akan memiliki kualitas yang baik pada pekerjaannya padahal orang dengan latar belakang pendidikan yang tinggi cenderung meminta atau menawar gaji yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki latar pendidikan yang lebih rendah darinya. Dilihat dari sisi manajemen perusahaan karyawan yang memilik gaji lebih tinggi tentu diharapkan lebih dapat berkontribusi daripada karyawan yang memiliki gaji lebih rendah darinya, namun karena latar belakang pendidikan belum tentu menjamin performa pekerjaan orang tersebut maka perusahaan akan lebih sukar menerima orang yang memiliki pendidikan tinggi namun tidak memiliki kemampuan atau pengalaman dalam bidangnya. Perusahaan Eightin akan lebih mudah menerima mereka yang tidak memiliki latar belakang yang tinggi namun mau menerima gaji yang rendah, karena karyawan tersebut akan dilatih dan lama kelamaan akan ahli dalam tugasnya sehingga menerima karyawan dengan gaji yang lebih rendah merupakan invetasi yang baik bagi perusahaan oleh karena itu pendidikan tidak lagi menjadi hal yang penting bagi perusahaan ini.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah yang terjadi, maka indentifikasi masalah yang dijadikan bahan peneletian sebagai berikut :

1. Rendahnya latar belakang pendidikan karyawan perusahaan Eightin Group.
2. Kurangnya motivasi melanjutkan pendidikan oleh karyawan.
3. Adanya faktor yang menghalangi motivasi karyawan untuk melanjutkan pendidikan formal.
4. Kurangnya perhatian perusahaan akan kualitas pendidikan karyawan.

1.3. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang ada pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pandangan karyawan tentang pendidikan formal?
2. Mengapa karyawan memiliki motivasi untuk melanjutkan pendidikan formal ?
3. Mengapa karyawan tidak memiliki motivasi untuk melanjutkan pendidikan formal ?
4. Bagaimana cara meningkatkan motivasi karyawan untuk melanjutkan pendidikan formal mereka ?
5. Bagaimana peran stress kerja dan kepuasan kerja terhadap motivasi karyawan untuk melanjutkan pendidikan ?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilaksanakan oleh penulis adalah :

1. Mengetahui pandangan karyawan perusahaan Hotel Eightin tentang pendidikan formal.

2. Menganalisis faktor yang menyebabkan karyawan tidak memiliki motivasi untuk melanjutkan pendidikan formal.
3. Menganalisis faktor yang menyebabkan karyawan memiliki motivasi untuk melanjutkan pendidikan formal.
4. Mengetahui bagaimana cara untuk memotivasi karyawan agar memiliki motivasi untuk melanjutkan pendidikan formal ke tahap yang lebih tinggi.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Praktis

Penelitian yang dilakukan oleh penulis memiliki dua manfaat yaitu manfaat praktis dan manfaat teoritis. Manfaat praktis yang dimiliki oleh penelitian ini adalah:

1. Memberikan cara untuk meningkatkan motivasi karyawan untuk melanjutkan pendidikan formal kepada perusahan yang ingin menigkatkan kualitas karyawannya.
2. Memberikan kesadaran kepada karyawan betapa pentingnya pendidikan formal dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.
3. Mengingatkan kepada perusahaan betapa pentingnya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya agar dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya.
4. Menginfatkan Kembali manfaat jangka panjang kepada perusahaan jika perusahaan memiliki karyawan yang memiliki kualitas pendidikan yang baik.

1.5.2. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini secara teoritis adalah memberikan landasan untuk peneliti

lain untuk melakukan penelitian dengan menggunakan variable-variabel yang ada dalam penelitian ini sehingga penelitian ini bisa digunakan lebih luas lagi oleh masyarakat.

1.6. Batasan Masalah

Batasan masalah yang terjadi pada penelitian ini adalah sebeagai berikut :

1. Subjek penelitian ini hanya karyawan pada perusahaan Eightin sehingga subjek penelitian memiliki potensi sifat yang homogen.
2. Subjek penelitian adalah karyawan yang bekerja pada industry Food & Beverage sehingga pendidikan formal tidak menjadi sebuah syarat untuk bekerja di perusahaan tersebut
3. Subjek penelitian berada pada rentang usia 21-67 tahun sehingga memiliki pandangan yang berbeda.

1.7. Sistematika Penulisan

Tesis ini tersusun dalam lima bab yang terinci dalam masing-masing bab. Dalam bab satu penulis akan membahas tentang latar belakang masalah beserta tujuan penelitian yang menjadi alasan mengapa penelitian ini menjadi sangat menarik untuk dilakukan. Dalam Bab I peneliti juga akan membahas rumusan masalah dan batasan penelitian yang menjadi salah satu bagian penting dalam penelitian. Dalam bab ini juga terdapat manfaat penelitian yang berisi tentang kontribusi penelitian untuk pihak perusahaan maupun pihak yang membaca tesis ini.

Pada bab kedua, peneliti akan membahas tentang teori – teori yang berkaitan dengan penelitian. Teori – teori yang menjadi pedoman untuk peneliti adalah teori tentang pendidikan formal dan motivasi. Teori tersebut yang akan menjadi landasan utama dalam penelitian yang dilakukan.

Pada bab ketiga, peneliti akan membahas tentang metode penelitian yang akan digunakan. Pada bab ini peneliti akan menjelaskan alasan mengapa peneliti memilihi teknik penelitian dan teknik analisa data tersebut.

Pada bab keempat, peneliti akan memberikan hasil penelitian yang ditemukan sesuai dengan proses pengambilan data yang dilakukan. Peneliti juga akan memberikan proses analisa data yang telah dilakukan peneliti sehingga hasil penelitian akan terlihat dengan jelas pada bab keempat.

Pada bab kelima, peneliti akan memberikan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, peneliti juga akan memberikan solusi dan saran kepada pihak yang terkait agar permasalahan yang ditemukan dapat dikurangi atau dalam kasus ini, peneliti akan memberikan solusi bagaimana meningkatkan motivasi karyawan untuk melanjutkan pendidikan formal mereka ke tahap yang lebih tinggi lagi.

BAB II
LANDASAN TEORI

Bab ini membicarakan topik-topik yang menjadi pusat perhatian penelitian, seperti motivasi, pendidikan formal, dan keterampilan.

2.1. Motivasi

2.1.1. Pengertian Motivasi

Definisi motivasi menurut Pink (2018) adalah dorongan yang muncul dari dalam diri untuk menaklukan tantangan, melakukan sebuah pekerjaan, dan meningkatkan kualitas diri. Ada tiga faktor yang mendorong timbulnya sebuah motivasi yang kuat, yaitu :

- Otonomi : manusia memiliki kontrol penuh untuk menentukan tindakan atau keputusan mereka sendiri termasuk untuk meningkatkan kualitas diri mereka sendiri
- Keahlian : manusia memiliki kecenderungan untuk mengasah kemampuan atau meningkatkan keahlian yang dimiliki sehingga mereka semakin ahli dalam hal yang mereka minati.
- Maksud / Tujuan : manusia memiliki maksud atau tujuan ketika mereka melakukan sesuatu. Motivasi akan semakin kuat seiring dengan seberapa besar tujuan seseorang untuk mendapatkan segala sesuatu.

Motivasi menurut Deckers (2018) adalah sebuah perjalanan dari orang yang terdorong untuk melakukan mendatkan sesuatu dari awal sampai akhir dari tujuannya yang terdiri dari tujuan konkert, perilaku, dan tujuan subjektif. Ada dua

sumber motivasi yaitu sumber internal dan sumber eksternal. Sumber internal dibagi kedalam dua keadaan yaitu keadaan biologis dan keadaan psikologis. Keadaan biologis yang dimaksud mengacu pada karakteristik material tubuh dan otak yang berfungsi untuk memotivasi perilaku sedangkan keadaan biologis yang dimaksud mengacu pada sifat pikiran. Sumber eksternal motivasi dipengaruhi oleh lingkungan. Suatu lingkungkan tertentu akan membentuk orang-orang di lingkungan tersebut mempunyai motivasi sehingga lingkungan mempunyai peran yang sangat penting dalam motivasi.

Motivasi menurut Abbas (2022) adalah dorongan emosional dalam diri seseorang yang memicu tindakan dan penyelesaian suatu tugas. Ketika seseorang termotivasi, semangat yang ada dalam dirinya mendorong pencapaian tujuan. Namun, sebagai manusia, ada saat-saat ketika seseorang mengalami penurunan kinerja dan menjadi kurang produktif, yang pada akhirnya menghambat penyelesaian pekerjaan mereka.

Definisi motivasi menurut Dewi (2021) adalah sebuah dorongan yang berasal dari dalam diri untuk mencapai tujuan yang dimiliki sehigga motivasi dalam lingkungan pekerjaan dapat didefinisikan sebagai sebuah dorongan dari dalam diri atau kelompok untuk mengerjakan tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya agar tujuan organisasi atau perusahaan bisa terwujud. Contoh dari motivasi karyawan dalam melaksanakan kewajibannya yaitu adanya harapan agar tujuan yang ingin dicapai dapat terealisasikan, adanya kebutuhan yang harus dipenuhi oleh setiap individu, adanya keinginan untuk mendapatkan pengakuan atas pencapaian yang dimiliki, mendapatkan status sosial, dan sebagainya. Perusahaan harus

memahami motivasi yang dimiliki karyawannya agar segala strategi yang dijalankan sesuai dengan kondisi karyawan dan bisa berjalan dengan lebih efektif.

Colquitt dkk (2019) mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan dari dalam maupun dari luar seorang karyawan dalam upayanya untuk bekerja, menentukan arah, intensitas, dan ketahanannya. Motivasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi performa kerja seorang karyawan, karena performa kerja akan sebagian besar dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan seorang karyawan.

Motivasi merupakan sebuah kekuatan yang berasal dari dalam maupun dari luar seseorang yang mempunyai peran penting bagi seseorang untuk melakukan segala sesuatu dalam upaya mendapatkan atau meraih sesautu yang ingin dicapai seseorang. Motivasi dibutuhkan untuk menjadi pemicu seseorang untuk memiliki ketahanan dan memiliki daya juang untuk menyelesaikan suatu tugas atau tantangan yang sedang dihadapinya, dengan adanya motivasi seseorang memiliki daya juang yang lebih besar daripada seseorang yang tidak memiliki motivasi. Motivasi juga menjadi sebuah daya juang seseorang untuk mengembangkan dirinya karena orang tersebut memahami potensi yang dimilikinya dan sadar akan kekurangannya, Tujuan seseorang memiliki motivasi adalah untuk mencukupi kebutuhannya, baik itu kebutuhan fisiologis sampai kepada kebutuhan aktualisasi diri. Sebuah perusahaan dapat menjalankan strategi yang lebih efesien jika seluruh karyawannya memiliki motivasi atau daya juang yang tinggi dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang anggota organisasi, oleh karena itu perusahaan harus mampu memahmi karyawannya dan mengetahui motivasi apa yang dimiliki oleh setiap karyawan karena setiap karyawan akan memiliki motivasi yang berbeda.

2.1.2. Teori Motivasi

1. Teori Motivasi Maslow

Menurut Maslow (1954) motivasi adalah Hasrat manusia untuk meningkatkan kebutuhan hidupnya yang berajukan pada teori hirarki kebutuhan manusia. Manusia pada umumnya memeiliki kecenderungan untuk terus memenuhi kebutuhannya jika sudah memenuhi tahap kebutuhannya sekarang. Berawal dari kebutuhan fisiologis sampai ke kebutuhan akutualisasi diri.

- Kebutuhan Fisiologis : kebutuhan primer manusia, yang melibatkan elemen-elemen penting untuk kelangsungan hidup tubuh manusia. Kebutuhan ini mencakup aspek-aspek seperti makanan, air, udara, tempat tinggal, pakaian, dan kebutuhan seksual.
- Kebutuhan Rasa Aman : kebutuhan sekunder yang muncul setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Ini adalah kebutuhan akan perlindungan fisik manusia, yang melibatkan rasa aman dari ancaman kriminalitas dan gangguan lainnya. Dengan memenuhi kebutuhan ini, manusia dapat hidup dalam lingkungan yang aman dan nyaman.
- Kebutuhan Sosial : kebutuhan akan kasih sayang dan kebergantungan sosial. Manusia memiliki dorongan untuk merasa diterima dan diakui oleh orang lain di sekitarnya. Kebutuhan ini muncul dari keinginan untuk berinteraksi dan terhubung dengan orang lain dalam lingkungan sosial mereka.
- Kebutuhan Ego : kebutuhan akan penghargaan dan pengakuan sosial. Manusia memiliki dorongan untuk mencapai prestise, reputasi, dan status yang lebih tinggi daripada orang lain. Mereka didorong oleh

keinginan untuk mencapai kesuksesan dan pengakuan dalam berbagai bidang kehidupan, baik itu profesional, sosial, atau pribadi.

- Kebutuhan Aktualisasi Diri : ini muncul dari dorongan individu untuk mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimilikinya. Individu merasa perlu untuk mengekspresikan diri dan mencapai tujuan yang sesuai dengan bakat dan kecakapan mereka. Proses ini melibatkan upaya untuk mencapai pencapaian pribadi dan memenuhi potensi yang sebenarnya.

Hasrat yang dimiliki manusia itulah yang disebut motivasi. Menurut Maslow, memenuhi berbagai kebutuhan tersebut dipicu oleh dua jenis motivasi, yaitu motivasi kekurangan dan motivasi perkembangan. Motivasi kekurangan adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk mengatasi ketegangan dalam dirinya karena kekurangan yang dirasakan. Sementara itu, motivasi perkembangan adalah dorongan yang timbul dari kapasitas manusia untuk berkembang dan tumbuh.

2. Teori X dan teori Y McGregor

Douglas McGregor, seorang psikolog sosial Amerika, mengembangkan teori motivasi yang mengintegrasikan motivasi internal dan eksternal. Dalam penelitiannya tentang motivasi dan perilaku di organisasi, ia merumuskan dua teori dasar: teori X dan teori Y.

Munir (2022) untuk sepenuhnya memahami teori hierarki Maslow, Teori Y berasumsi bahwa individu lebih didorong oleh kebutuhan yang lebih tinggi. McGregor meyakini bahwa Teori Y lebih akurat dibandingkan Teori X. Ia juga mengusulkan beberapa gagasan seperti partisipasi dalam pengambilan keputusan,

peningkatan tanggung jawab dan tantangan dalam pekerjaan, serta hubungan kelompok yang baik untuk memaksimalkan motivasi kerja karyawan.

Teori X, yang tradisional, menganggap bahwa:

- Rata-rata pekerja malas dan menghindari pekerjaan.
- Mereka harus dipaksa, dikendalikan, dan diancam hukuman untuk mencapai tujuan organisasi.
- Pekerja lebih suka dibimbing dan cenderung menghindari tanggung jawab.

Teori Y, yang lebih realistis, menyatakan bahwa:

- Usaha dalam bekerja alamiah bagi manusia seperti bermain atau beristirahat.
- Manusia bersedia belajar dan mencari tanggung jawab.
- Mereka memiliki potensi besar dalam kreativitas dan pemecahan masalah.
- Penghargaan lebih efektif daripada hukuman untuk mencapai tujuan organisasi.
- Keterikatan pada tujuan organisasi dipengaruhi oleh penghargaan atas prestasi.
- Organisasi harus memberikan kesempatan bagi individu untuk mengembangkan potensi mereka.

Asumsi-asumsi teori Y diharapkan meningkatkan motivasi dan mencapai tujuan organisasi. Intinya, karyawan harus diperlakukan secara fleksibel, tidak terikat pada satu teori manajemen yang kaku.

3. Teori Motivasi Berprestasi McClelland

McClelland menyatakan bahwa seseorang memiliki motivasi prestasi tinggi jika mereka ingin mencapai kinerja yang lebih baik daripada orang lain dalam berbagai situasi. Dia menekankan tiga kebutuhan manusia: Prestasi (*need for achievement*), Afiliasi (n*eed for affiliation*), dan Kekuasaan (*need for power*), karena kebutuhan ini memengaruhi prestasi personal dalam pekerjaan dan gaya hidup. Ridho (2020) setiap orang memiliki dorongan untuk meraih prestasi, dan mereka menggunakan berbagai cara untuk mencapainya. Semakin tinggi tingkat prestasi yang diinginkan, semakin besar pula usaha yang harus dilakukan seseorang untuk mencapainya.

Karakteristik ketiga kebutuhan tersebut adalah:

- Kebutuhan Prestasi: Seseorang memiliki keinginan untuk mengambil tanggung jawab atas tindakan mereka sendiri, menetapkan tujuan yang realistis dengan mempertimbangkan risiko, menerima umpan balik atas tindakan mereka, dan berupaya berinovasi dan kreatif.
- Kebutuhan Afiliasi: Ini mencerminkan keinginan untuk bersosialisasi, lebih memperhatikan hubungan interpersonal dalam pekerjaan, senang bekerja bersama, mencari persetujuan dari orang lain, dan bekerja lebih efektif dalam kerjasama.
- Kebutuhan Kekuasaan: Seseorang ingin memiliki pengaruh atas orang lain, memahami struktur kekuasaan dalam kelompok atau organisasi, aktif dalam kegiatan organisasi, mencoba membantu orang lain tanpa

diminta, mengatur perilaku orang lain, dan menjaga reputasi dan status mereka.

4. Teori Motivasi Dua Faktor Harzberg

Frederick Herzberg dan timnya dari Psychological Service Pittsburgh memperkuat konsep Maslow dan mengembangkan teori motivasi kerja yang khusus. Pada tahun 1950-an, mereka melakukan studi motivasional dengan mewawancarai sekitar dua ratus akuntan dan insinyur di Pittsburgh, Pennsylvania, menggunakan metode peristiwa kritis. Hasilnya menunjukkan bahwa ada dua kelompok faktor yang memengaruhi motivasi kerja: faktor yang memuaskan kerja, terkait dengan isi pekerjaan, dan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja, terkait dengan suasana kerja.

Faktor-faktor higienis, seperti kondisi kerja dan hubungan interpersonal, bersifat preventif dan sebanding dengan kebutuhan dasar Maslow. Mereka bukanlah sumber kepuasan kerja, tetapi mencegah ketidakpuasan kerja. Sebaliknya, faktor-faktor motivasi seperti pencapaian dan tanggung jawab setara dengan kebutuhan yang lebih tinggi dalam hierarki Maslow. Mereka adalah sumber kepuasan kerja yang memotivasi individu.

Herzberg menyatakan bahwa perbaikan dalam faktor-faktor higienis dapat mengurangi ketidakpuasan kerja, tetapi tidak akan meningkatkan motivasi kerja. Motivasi kerja muncul dari faktor-faktor motivasi yang berkaitan langsung dengan pekerjaan itu sendiri, seperti tantangan dan pengakuan. Ini dikenal sebagai teori motivasi dua faktor atau teori M-H.

Nooriskya (2022) Faktor kepuasan, yang juga dikenal sebagai motivator, meliputi dorongan prestasi dan semangat kerja. Faktor ini memberikan kepuasan kerja dan meningkatkan prestasi tanpa menimbulkan ketidakpuasan jika tidak terpenuhi. Faktor ketidakpuasan, atau higienis, berasal dari ketidakpuasan kerja, tetapi tidak berlawanan dengan faktor kepuasan. Ketidakpuasan hanya mengurangi ketidakpuasan kerja, bukan menyebabkan kepuasan kerja.

5. Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori Harapan, yang diajukan oleh Victor Vroom, menyatakan bahwa motivasi seseorang dalam bertindak tergantung pada kekuatan harapan. Menurut teori ini, para pekerja akan berusaha keras jika mereka percaya bahwa ada keterkaitan yang kuat antara upaya yang mereka lakukan, kinerja yang mereka hasilkan, imbalan yang mereka terima, dan pencapaian tujuan pribadi mereka. Juniawati (2021) teori harapan memberikan arahan penting bagi upaya memotivasi karyawan, dengan mengubah usaha individu untuk mencapai tingkat kinerja yang diharapkan, menghubungkan kinerja dengan harapan akan imbalan, dan menilai nilai imbalan.

- Hubungan Usaha dengan Kinerja: Merupakan keyakinan individu bahwa upaya yang mereka keluarkan akan menghasilkan kinerja yang diinginkan.
- Hubungan Kinerja dengan Penghargaan: Seberapa yakin individu bahwa kinerja yang baik akan diikuti oleh penerimaan penghargaan atau imbalan yang diinginkan.

- Hubungan Penghargaan dengan Tujuan Pribadi: Sejauh mana individu meyakini bahwa imbalan yang diterima dari organisasi akan memenuhi tujuan atau kebutuhan pribadi mereka, serta seberapa menariknya imbalan tersebut bagi mereka secara individual.

2.2. Kepuasa Kerja

2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Wibowo dalam Harahap dan Khair (2019) menjelaskan kepuasan kerja adalah tingkat perasaan senang seseorang terhadap pekerjaannya di tempat kerjanya, Seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya memiliki tingkat kesenangannya, hal itu berasal dari dalam indiidu dan bagaimana cara individu memandang pekerjaannya akan sangat mempengaruhi kepuasan kerjanya.

Robbins dalam Junaidi (2021) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya, yang tercermin dari perbedaan antara jumlah ganjaran yang diterima oleh seorang pegawai dan jumlah yang mereka percayai seharusnya mereka terima.

Surijadi, H., & Idris, Y. (2020) setiap individu yang bekerja berharap untuk merasakan kepuasan dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja bisa dijelaskan sebagai hasil dari perbandingan antara harapan yang dimiliki oleh seorang pekerja dengan kenyataan yang mereka alami, atau sebagai kondisi emosional di mana seorang pekerja merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain, kepuasan kerja merupakan refleksi dari sejauh mana perasaan dan ekspektasi individu sejalan dengan pengalaman dan realitas pekerjaan mereka.

Luthfiana, Hanna, and Muhammad Richo Rianto (2023) kepuasan kerja mencerminkan sikap keseluruhan seseorang terhadap pekerjaannya, yang juga dipengaruhi oleh elemen-elemen seperti interaksi dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja, dan faktor lainnya.

Secara umum, kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dimiliki oleh tenaga kerja terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, yang muncul berdasarkan penilaian mereka terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut bisa berkaitan dengan aspek-aspek tertentu dari pekerjaan mereka, dan penilaian ini didasarkan pada rasa penghargaan terhadap pencapaian nilai-nilai penting dalam pekerjaan tersebut. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih menyukai situasi kerja mereka daripada yang tidak puas. Ini mencerminkan persepsi subjektif individu terhadap sejauh mana pekerjaan mereka memenuhi atau melebihi harapan dan kebutuhan mereka.

2.2.2. Teori Kepuasan Kerja

1. *Affective Events Theory*

Affective Events Theory dikemukakan oleh Howard M. Weiss dan Russell Cropanzano. Teori ini menjelaskan bahwa emosi dan mood seorang pekerja akan sangat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja. Setiap kejadian di tempat kerja akan mempengaruhi kondisi perasaan setiap karyawan. Kejadian yang menyenangkan akan membuat perasaan yang positif dan kejadian yang tidak menyenangkan akan menjadi pemicu timbulnya kondisi perasaan yang negative.

Perasaan yang postif maupun perasaan yang negative akan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja.

Zhong, Jimmy Y. and Sarwar, Aisha (2024) Berdasarkan Teori Peristiwa Afektif (AET), disebutkan bahwa situasi penolakan di tempat kerja dapat meningkatkan kecenderungan untuk menahan informasi, yang mungkin disebabkan oleh pengaruh emosi negatif. Hal ini dapat mengakibatkan pembatasan dalam berbagi pengetahuan antar rekan kerja.

2. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Dalam teori perbedaan, kepuasan dapat diukur dengan membandingkan ekspektasi pegawai terhadap apa yang seharusnya mereka terima dengan pengalaman aktual yang mereka rasakan. Hal ini membantu organisasi memahami sejauh mana kebutuhan dan harapan pegawai terpenuhi, serta mengidentifikasi area di mana penyesuaian lebih lanjut diperlukan untuk meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan mereka.

Nabila Putri Rahmadhani, & Yeyen Priyanti. (2022) teori perbedaan berpendapat bahwa penilaian kepuasan dapat dilakukan dengan membandingkan apa yang diharapkan untuk diterima oleh pegawai dengan apa yang sebenarnya mereka rasakan. Dengan kata lain, pengukuran kepuasan dilakukan melalui perbedaan antara ekspektasi yang diharapkan dan pengalaman aktual yang dirasakan oleh pegawai dalam konteks kerja mereka.

3. Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Teori penetapan tujuan dikemukakan oleh Locke pada tahun 1969. Menurut teori tersebut, dua aspek kognitif utama, yakni nilai (*values*) dan tujuan (*intensions*), memainkan peran penting dalam membentuk perilaku seseorang. Berdasarkan konsep ini, individu mampu menetapkan tujuan untuk perilaku masa depan mereka, dan tujuan tersebut akan memengaruhi cara mereka bertindak. Sesuai dengan Teori penetapan tujuan, individu memiliki beragam tujuan, mereka memilih tujuan yang relevan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut.

Menurut Kusnadi dkk (2022), ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

- *Goal difficulty,* kesulitan mencapai tujuan akan sangat mempengaruhi kinerja dan motivasi karyawan, semakin sulit tujuannya maka karyawan akan semakin berusaha keras dalam mencapai tujuan tersebut.
- *Goal specificity,* tujuan yang lebih jelas akan membuat karyawan semangat termotivasi dalam pekerjaannya dibandingkan dengan tujuan yang belum jelas. Hal ini terjadi karena tujuan yang lebih jelas membuat karyawan memiliki arah yang lebih jelas untuk mencapai tujuannya.
- *Feedback,* umpan balik perlu diberikan kepada karyawan sebagai masukan kepada mereka agar mereka dapat memperbaiki atau meningkatkan kinerja mereka agar mereka dapat bekerja dengan lebih efektif dan pencapaian tujuan dapat dilakukan dengan lebih cepat.
- *Self-efficacy,* evaluasi yang dilakukan seseorang terhadap dirinya sendiri, yang mencakup keyakinan individu terhadap sejauh mana

kemampuannya untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu. Dalam konteks ini, *self-efficacy* diartikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuan dan keterampilannya dalam melaksanakan tugas, serta kepercayaan bahwa mereka dapat mengatasi hambatan yang mungkin muncul untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

- *Participation,* partisipasi karyawan dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan menjadi hal yang mempengaruhi motivasi karyawan karena dengan tingginya partisipasi karyawan, karyawan akan menganggap dirinya merupakan bagian penting di perusahaan tersebut.

4. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Adams dalam Kusnadi (2022) memperkenalkan Teori keadilan, yang menyatakan bahwa tingkat kepuasan individu, terutama di lingkungan kerja, tergantung pada seberapa adilnya situasi tersebut. Teori ini menekankan bahwa elemen utama dalam konsep keadilan meliputi input, hasil, keadilan, dan ketidakadilan. Input merujuk pada faktor-faktor yang dianggap penting oleh karyawan dalam mendukung pekerjaan mereka, seperti pendidikan, pengalaman, keterampilan, jumlah tugas, serta peralatan atau perlengkapan yang mereka gunakan. Sementara itu, hasil merujuk pada segala sesuatu yang dianggap berharga oleh karyawan sebagai imbalan dari pekerjaan mereka, seperti gaji, tunjangan tambahan, status simbolis, penghargaan, dan peluang untuk pengembangan pribadi.

5. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Herzberg dalam Kusnadi (2022) sebagai *Two Factor Theory*, yang menegaskan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja bukanlah dua sisi dari koin yang sama, melainkan terpisah satu sama lain. Teori ini mengelompokkan karakteristik pekerjaan menjadi dua bagian: memuaskan (*sastifies*) dan tidak memuaskan (*dissatisfies*). *Satisfies* merujuk pada faktor-faktor atau situasi yang memberikan kepuasan kerja, seperti pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, kesempatan untuk meraih prestasi, serta peluang mendapatkan penghargaan dan promosi. Memenuhi faktor-faktor ini cenderung meningkatkan kepuasan, walaupun ketidakterpenuhannya tidak selalu menyebabkan ketidakpuasan. Di sisi lain, *dissatisfies* (faktor higienis) adalah faktor-faktor yang dapat menyebabkan ketidakpuasan, seperti gaji/upah, pengawasan, interaksi antarpribadi, kondisi kerja, dan status. Faktor-faktor ini penting untuk memenuhi kebutuhan dasar dan dorongan biologis karyawan. Jika faktor-faktor ini tidak terpenuhi, karyawan cenderung merasa tidak puas. Namun, ketika faktor-faktor ini terpenuhi secara memadai, karyawan tidak akan merasa puas, meskipun belum mencapai kepuasan sepenuhnya.

2.3. Stress Kerja

2.3.1. Pengertian Stress Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Handayani dan Daulay (2021) stress kerja adalah perasaan dimana karyawan merasa tertekan dalam melakukan pekerjaan mereka di lingkunagn kerja. Stress kerja dapat terlihat dari perilaku karyawan

seperti terlihat cemas atau gugup, sulit merasa tenang, sering merokok, hingga suka mengalami gangguan pencernaan.

Adhisty (2023) stres kerja merupakan bentuk stres yang mempengaruhi emosi seseorang, mengganggu proses berpikir mereka, dan berdampak pada lingkungan kerja secara keseluruhan. Stres dalam pekerjaan tidak hanya mempengaruhi perasaan individu, tetapi juga memengaruhi kemampuan mereka untuk berpikir secara efektif dan kualitas lingkungan kerja secara keseluruhan.

Stress kerja dapat terjadi karena beban kerja yang teralu berat atau lingkungan pekerjaan yang teralu tegang dan tidak fleksibel. Stress kerja membuat karyawan menjadi kesulitan untuk bekerja secara optimal yang berujung pada kurangnya kinerja karyawan sehingga performa yang dihasilkan tidak maksimal. Perusahaan perlu menjaga kestabilan performa karyawan yang dimilikinya salah satunya adalah menjauhkan karyawan dari stress kerja agar tujuan perusahaan dapat dicapai dengan lebih cepat.

2.3.2. Teori Stress Kerja

1. Teori Stress Lazarus

Menurut Lazarus (1976), stres terjadi saat seseorang mengalami tuntutan yang melebihi kapasitas atau sumber daya yang dimilikinya untuk beradaptasi. Ini berarti bahwa kondisi stres muncul ketika terdapat ketidakcocokan atau ketidakseimbangan antara tuntutan yang dihadapi individu dan kemampuan mereka untuk menanggapinya. Tuntutan-tuntutan tersebut bisa dibagi menjadi dua jenis, yaitu tuntutan internal, yang timbul dari kebutuhan, nilai-nilai, dan kepuasan yang ada dalam diri individu. Tuntutan eksternal, yang muncul dalam bentuk fisik dan

sosial. Ini mencakup berbagai aspek pekerjaan, seperti tugas-tugas yang diberikan, lingkungan fisik, interaksi sosial di tempat kerja, dan aktivitas di luar pekerjaan.

2. *Model Demand-Control Karasek*

Model ini menyoroti bahwa tingkat stres dipengaruhi oleh dua faktor utama: tuntutan pekerjaan (*demand*) dan tingkat kendali yang dimiliki oleh pekerja terhadap pekerjaan mereka (*control*). Situasi di mana tuntutan pekerjaan tinggi dan kendali pekerja rendah cenderung meningkatkan tingkat stres.

Karasek dan Theorell dalam Kadiyono (2015) menggambarkan empat jenis pekerjaan:

- Pekerjaan Pasif, di mana baik Tuntutan Pekerjaan maupun Kendali Pekerjaan rendah. Ini ditandai dengan tuntutan kerja yang minim dan karyawan memiliki sedikit kebebasan dalam mengatur pekerjaan mereka.
- Pekerjaan Beban Tinggi, terjadi saat tuntutan psikologis tinggi dan kendali pekerjaan rendah. Hal ini dapat menyebabkan kelelahan, kecemasan, depresi, dan masalah fisik lainnya.
- Pekerjaan Beban Rendah, merupakan situasi kerja yang santai tanpa tekanan.
- Pekerjaan Aktif, di mana baik Tuntutan Pekerjaan maupun Kendali Pekerjaan tinggi. Pekerjaan ini menantang tetapi memberikan kendali yang cukup kepada karyawan, sering ditemui pada pekerjaan profesional yang membutuhkan kinerja tinggi tanpa menimbulkan stres psikologis yang negatif.

3. Teori Keseimbangan Pekerjaan-Keluarga Greenhaus dan Beutell

Teori keseimbangan pekerjaan-keluarga menekankan bahwa tekanan dari pekerjaan dan tanggung jawab keluarga dapat saling mempengaruhi dan menciptakan ketegangan bagi individu. Ketidakseimbangan antara tuntutan dari kedua bidang ini dapat menyebabkan stres yang signifikan. Usaha untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti dengan mengatur waktu dengan bijaksana, menetapkan prioritas yang tepat, dan menghadirkan dukungan sosial, dapat membantu mengurangi tingkat stres yang dialami individu. Dengan demikian, teori ini menyoroti pentingnya integrasi yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk kesejahteraan psikologis dan fisik.

4. *Conservation of Resource Theory*

Stres di tempat kerja sering kali muncul ketika seseorang kehilangan sumber daya, menghadapi ancaman kehilangan sumber daya, atau tidak mendapatkan sumber daya yang mereka harapkan. Individu yang memiliki sumber daya yang cukup cenderung lebih mampu melindungi diri dari kehilangan sumber daya atau menggantikannya saat hilang. Sesuai dengan pandangan ini, teori *Job Demands-Resources* (JDR) menyatakan bahwa stres timbul saat tuntutan pekerjaan melebihi sumber daya yang dimiliki individu. Oleh karena itu, salah satu cara untuk mengurangi stres di tempat kerja adalah dengan meningkatkan sumber daya individu. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa sumber daya memegang peranan penting dalam mengurangi tingkat stres di lingkungan kerja.

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1.Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendektan kualitatif yang akan membahas motivasi karyawan dalam melanjutkan pendidikan formalnya. Pendektan kualitatif bertujuan untuk menjelaskan suatu fenomena yang ingin diteliti secara detail. Pendekatan kualitaif akan diperkuat dengan pendekatan kuantitaif yang akan memeriksa kembali variabel – variabel yang tercipta pada pendektan kualitatif.

Sugiyono dalam Amruddin (2022) Penelitian kualitatif mulai muncul seiring dengan pergeseran paradigma dalam cara kita menginterpretasikan realitas, fenomena, dan gejala. Paradigma ini menggambarkan realitas sosial sebagai sesuatu yang holistik, kompleks, dinamis, dan bermakna, dalam apa yang dikenal sebagai paradigma pos-positivisme. Ini berbeda dengan paradigma sebelumnya yang disebut paradigma positivisme, yang lebih cenderung melihat gejala sebagai entitas tunggal, statis, dan konkret.

Moleong dalam Amruddin (2022) mengemukakan bahwa penelitian kualitatif adalah upaya untuk memperoleh pemahaman tentang fenomena yang dialami oleh subjek penelitian, seperti perilaku, persepsi, motivasi, dan tindakan, secara holistik dan deskriptif, menggunakan kata-kata dan bahasa, dalam konteks alami tertentu, dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.

Menurut Salim dan Syahrum (2012) Penelitian kualitatif adalah penelitian yang membahas tentang kehidupan seseorang, cerita, perilaku, kehidupan

organisasi, gerakan sosial, atau hubungan timbal balik yang tidak dilakukan dengan prosedur statistik dan kuantifikasi. Pendekatan kualitatif berfokus kepada menjelaskan suatu fenomena sehingga fenomena tersebut dapat diceritakan secara jelas dan detail. Penggunaan metode kualitatif juga memungkinan peneliti untuk mengetahui kepribadian seseorang karena penelitian kualitatif membuat peneliti mempelajari orang – orang dari apa yang mereka katakan tentang pengalaman ataupun tentang diri mereka. Penelitian kualitatif akan menjelajahi konsep tentang keindahan, cinta, kecantikan, harapan, kepercayaan, perilaku, dan alat-alat yang digunakan dalam kehidpan manusia sebagai makhluk berbudaya.

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian studi kasus. Mudija Rahardjo (2022) dalam Meotde Penelitian Kualitatif menjelaskan bahwa pendekatan studi kasus adalah serangkaian kegiatan ilmiah yang dilakukan secara cermat, terinci, dan mendalam terhadap suatu program, peristiwa, atau kegiatan, baik pada level individu, kelompok, lembaga, maupun organisasi. Tujuan pendekatan studi kasus adalah untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang hal tersebut. Biasanya studi kasus difokuskan pada situasi yang aktual dan unik, bukan hal yang sudah berlalu atau terjadi pada masa lampau.

Creswell (2007) dalam Metode Penelitian Kualitatif menjelaskan pendekatan studi kasus digunakan untuk memahami isu atau permasalahan tertentu dengan memeriksa satu contoh spesifik, contoh ini bisa berupa kejadian, proses, aktivitas, program atau individu. Peneliti perlu menyelidiki atau mengeksplorasi satu atau beberapa contoh dalam rentang waktu tertentu,

serta mengumpulkan data dari berbagai sumber seperti observasi, dokumen, laporan, atau wawancara.

Stake (2005) mencatat bahwa penelitian studi kasus bertujuan untuk mengeksplorasi karakteristik khusus yang ada dalam kasus yang sedang diteliti. Kasus itu sendiri menjadi pemicu bagi dilakukannya penelitian studi kasus, sehingga fokus utama penelitian tersebut adalah pada kasus yang menjadi objeknya. Kasus dapat ditemukan di berbagai bidang, sehingga segala aspek yang terkait dengan kasus, seperti karakteristik alamiahnya, aktivitas, fungsi, konteks sejarah, kondisi lingkungan, dan faktor-faktor lain yang memengaruhinya, harus diselidiki untuk menjelaskan dan memahami keberadaan kasus secara menyeluruh dan mendalam.

Manfaat penelitian studi kasus menurut Lincoln dan Guba (2004) antara lain :

1. Studi kasus memainkan peran utama dalam penelitian emik dengan menyediakan perspektif langsung dari subjek yang sedang diselidiki.
2. Studi kasus memberikan gambaran yang mirip dengan pengalaman sehari-hari pembaca dalam kehidupan nyata.
3. Studi kasus dapat menjadi alat yang efektif untuk menunjukkan hubungan antar peneliti dan subjek penelitian.
4. Studi kasus memungkinkan pembaca untuk menemukan konsistensi internal yang melampaui sekedar konsistensi gaya dan fakta, tetapi juga kepercayaan.
5. Studi kasus memberikan deskripsi yang kaya dan mendalam yang diperlukan untuk mengevaluasi transferabilitas.

3.2.Tempat, Waktu, dan Subjek Penelitian

Penelitian ini diadakan di perusahaan Eightin yang bergerak di bidang akomodasi beserta *Food & Beverage* di Jakarta Pusat. Perusahaan Eightin memiliki beberapa outlet yang berada di Jakarta Pusat, penelitian ini juga mengikutsertakan karyawan – karyawan yang berada di outlet di daerah Jakarta Pusat.

Waktu yang dibutuhkan untuk penelitian ini adalah kurang lebih tiga bulan, dua bulan untuk pengumpulan data dan satu bulan untuk menganalisa serta mengelola data yang didapatkan. Waktu pengumpulan data akan dilakukan pada jam kerja dimana peneliti akan melakukan wawancara secara bergilir dengan janji yang telah dibuat pada setiap narasumber.

Peneliti akan melakukan wawancara terhadap tujuh orang karyawan yang terdiri dari divisi yang berbeda yaitu divisi kamar, divisi restoran, dan *back office.* Pemilihan divisi yang berbeda dilakukan agar peneliti memiliki perspektif yang berbeda dari setiap divisi yang ada di Hotel Eightin. Melakukan wawancara terhadap subjek penelitian yang terdiri dari karyawan Eightin dilakukan untuk memahamai perspektif tentang pendidikan di mata karyawan.

3.3.Prosedur Pengumpulan Data

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti langsung yang didapatkan langsung di lapangan. Data sekunder adalah data yang didapatkan oleh peneliti berupa teori – teori yang mendukung penelitian ini maupun penelitian yang telah diadakannya sebelumnya. Data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan proses wawancara pada naraumber dan dokumentasi.

Wawancara adalah suatu percakapan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dengan maksud mengumpulkan data yang diinginkan oleh peneliti. Orang yang mengajukan pertanyaan atau pewawancara disebut *interviewer* dan orang yang memberikan data atau informasi disebut *interviewee.* Melalui wawancara, peneliti akan mengumpulkan data yang dipakai untuk keperluan data penelitian.

Wawancara yang dilakukan adalah wawancara semi terstruktur, dimana peneliti sudah menyiapkan beberapa tujuan wawancara yang akan didapatkan kepada narasumber dan ada beberapa pertanyaan yang ditanyakan langsung tanpa ada di daftar pertanyaan. Bulir – bulir pertanyaan akan bertanya seputar motivasi dan pendidikan formal yang dimiliki oleh narasumber. Wawancara akan dilakukan kepada karyawan Eightin yang berasal dari divisi yang berbeda.

Observasi atau tinjauan langsung adalah pengamatan yang dilakukan oleh peneliti secara langsung kepada subjek penelitian. Pengamatan dilakukan secara berkala dan pengamatan dilakukan dalam periode waktu tertentu, dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan tinjauan kepada masing-masing departemen selama 4 minggu. Peneliti akan mengamati dari performa kerja kawryawan dan keinginan mereka untuk belajar pada jam kerja mereka.

3.4.Analisis Data

Proses analisa data yang dilakukan ketika penelita sudah melakukan wawancara terdiri dari proses memeriksa, mengelompokkan, dan memahami informasi yang didapatkan dari proses wawancara.

Menurut Mahardani (2022) dalam penelitian kualitatif, analisis dan interpretasi data memiliki ciri-ciri :

1. Lingkungan alamiah (natural environment).
2. Pengungkapan makna dari perspektif subjek penelitian.
3. Holistik dan tidak dapat dipisahkan.
4. Peneliti sebagai sarana utama nilai.
5. Hubungan alami antara peneliti dan informan.
6. Sampel dipilih berdasarkan tujuan (sampel target).
7. Analisis data dilakukan secara induktif.
8. Pembentukan teori dikendalikan dari data lapangan.

Menurut Miles & Huberman (1994) ada tiga tahap yang dilakukan untuk melakukan analisa data :

1. Reduksi data denganmelakukan reduksi data bertujuan untuk memilih, memfokuskan, menyederhanakan, dan mengubah data yang ada ke dalam bentuk transkripsi.
2. Penyajian data dengan melakukan pemaparan data yang didapat oleh peneliti tanpa mengubah isi atau maksud data. Peneliti juga tidak boleh menutupi kekurangan penelitian.
3. Penarikan kesimpulan dengan meninjau kembali reduksi data dan penyajian data, lalu menyimpulkan hasil penelitian sesuai dengan tujuan diadakannya penelitian.

Penarikan kesimpulan akan dilakukan dengan melihat batasan dan rumusan masalah agar fokus penelitian tidak meluas dan dapat menjawab fokus penelitian . Peneliti juga tidak akan memodifikasi hasil temuan sehingga data yang disajikan adalah data yang benar-benar didapatkan oleh peneliti di lapangan.

Sugiyono (2018) menambahkan dalam analisa data model interaktif, ada empat kegiatan yang dilakukan penelit yaitu :

1. Pengumpulan data (*data collection*)

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Proses pengumpulan data berlangsung dalam periode yang cukup panjang, menghasilkan banyak data yang beragam. Saat melakukan wawancara dengan informan dari berbagai latar belakang, termasuk pemerintah, kelompok organisasi, dan masyarakat, informasi yang diperoleh akan disesuaikan dengan hasil observasi dan dokumentasi. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dapat dipercaya dan sesuai dengan kondisi yang ada di lapangan.

2. Reduksi data (*data reduction*)

Pengurangan data dalam penelitian dilakukan melalui proses pemilihan, abstraksi, dan transformasi data mentah yang terdapat dalam catatan lapangan. Tujuan dari pengurangan data adalah untuk menyederhanakan informasi agar lebih mudah dipahami. Proses pengurangan data ini melibatkan aktivitas seperti penggabungan, pengelompokan, arahan, dan penghapusan data yang tidak relevan. Dalam penelitian ini, pengurangan data akan dilakukan dengan memilah data yang benar-benar diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Selanjutnya, data yang telah dipilih akan dianalisis berdasarkan teori yang relevan, dengan harapan menghasilkan temuan baru mengenai kerjasama pengembangan kawasan tersebut.

3. Penyajian data (*data display*)

Peneliti menyajikan data untuk mempermudah pemahaman terhadap bagian-bagian khusus atau keseluruhan dari aktivitas penelitian. Data penelitian yang disajikan

dalam laporan akhir merupakan kumpulan informasi yang terstruktur secara sistematis, yang memungkinkan untuk diambil kesimpulan di akhir laporan.

Setelah proses pengurangan data selesai, informasi disajikan dalam bentuk narasi serta berbagai bentuk visual seperti tabel, grafik, dan diagram. Hal ini bertujuan untuk mempermudah para pembaca dalam memahami hasil penelitian yang telah dilakukan.

4. Penarikan kesimpulan (*conclusion drawing*)

Dalam penelitian ini, penarikan kesimpulan atau verifikasi data dilakukan secara terus menerus selama seluruh proses penelitian berlangsung. Aktivitas penarikan kesimpulan sebenarnya merupakan bagian integral dari keseluruhan konfigurasi penelitian. Kesimpulan ini didasarkan pada data-data penelitian yang telah dikumpulkan dan dianalisis secara cermat. Hasil dari penarikan kesimpulan ini adalah temuan baru yang muncul dari proses pengolahan data penelitian. Kesimpulan tersebut bisa berupa deskripsi atau gambaran yang lebih jelas tentang objek penelitian yang sebelumnya tidak terlalu terdefinisi.

3.5.Pemeriksaan atau Pengecekan Keabsahan Data

Nazir dalam Amruddin (2022) mengatakan penelitian ilmiah, yang menggunakan metode ilmiah, melibatkan dua unsur kunci: pengamatan dan nalar. Pengamatan melibatkan penggunaan indera untuk memperoleh pengetahuan tentang fakta-fakta tertentu, sedangkan nalar melibatkan penafsiran fakta-fakta tersebut serta hubungannya dengan pengetahuan yang ada. Penelitian sering digambarkan sebagai suatu upaya aktif, tekun, dan sistematis untuk menyelidiki dan memperbarui fakta-fakta yang ada. Penelitian merupakan sebuah kegiatan yang

dilakukan secara tekun dan sistematis dengan memperhatikan unsur pengamatan dan unsur nalar untuk mengubah suatu fakta lama yang terjadi dengan fakta yang baru.

Konsep validitas menurut Budiastuti & Bandur (2018,130) menekankan kepada suatu ketepatan atau kredibilitas suatu kesimpulan, penjelasan, deskripsi, dan interpretasi hasil penelitian.

Menurut Meolong dalam Amruddin (2022) ada 10 tahapan untuk membangun sistem keabsahan dalam penelitian kualitatif :

1. Perpanjangan Keikutsertaan

Mengperpanjang keikutsertaan mengindikasikan bahwa peneliti berada di lapangan penelitian hingga fase pengumpulan data mencapai titik kejenuhan. Tindakan ini bertujuan untuk membatasi gangguan yang timbul dari intervensi peneliti terhadap konteks, mengurangi kemungkinan bias peneliti, dan menyesuaikan pengaruh dari peristiwa-peristiwa yang tidak biasa atau dampak-dampak sementara.

2. Menemukan Siklus Kesamaan Data

Penelitian kualitatif tidak memiliki batasan waktu yang pasti untuk penyelesaiannya, karena bergantung pada pencapaian tujuan dan kedalaman analisis yang diinginkan. Namun, ada beberapa indikator yang menunjukkan bahwa penelitian mendekati akhirnya. Misalnya, ketika peneliti terus menemukan data baru setiap hari, itu menandakan bahwa penelitian masih berlangsung karena masih banyak informasi yang ingin diperoleh. Namun, jika peneliti mulai mendapatkan informasi yang sama lagi dan lagi dari informan yang sama, serta hanya mendapat data serupa, itu menunjukkan bahwa penelitian telah mencapai titik di mana data baru mulai berulang. Pada titik ini, langkah terakhir adalah menguji keabsahan data

baru yang diperoleh. Jika hasilnya tetap sama, maka itu menunjukkan bahwa peneliti telah mencapai siklus data yang berulang dan penelitian mendekati akhirnya. Dengan kata lain, peneliti sudah hampir menyelesaikan kegiatan penelitiannya.

3. Ketekunan Pengamatan

Untuk meningkatkan tingkat keabsahan, diperlukan peningkatan dalam ketelitian pengamatan di lapangan. Pengamatan bukanlah sekadar teknik pengumpulan data yang mengandalkan panca indera semata, tetapi juga memanfaatkan semua indera termasuk pendengaran, perasaan, dan insting peneliti. Dengan memperhatikan secara lebih teliti dalam pengamatan di lapangan, tingkat keabsahan data dapat ditingkatkan.

4. Triangulasi

Untuk memverifikasi temuannya, peneliti dapat melakukan pembandingan dengan berbagai sumber, metode, atau teori yang relevan. Cara untuk melakukannya adalah dengan: (1) Mengajukan berbagai variasi pertanyaan, (2) Meneliti informasi tersebut dengan memperhatikan berbagai sumber data yang tersedia, dan (3) Menggunakan berbagai metode penelitian untuk melakukan pengecekan keabsahan data.

a. Triangulasi Kejujuran Peneliti

Langkah-langkah ini penting untuk menguji kejujuran, subjektivitas, dan keahlian peneliti dalam merekam data di lapangan. Karena sebagai manusia, peneliti mungkin secara sadar atau tidak sengaja melakukan tindakan yang merusak integritasnya dalam pengumpulan data, atau terlalu membebaskan subjektivitasnya, yang dapat menghasilkan rekaman data yang tidak akurat. Oleh karena itu, melihat

kemungkinan ini, penting untuk melakukan triangulasi terhadap peneliti, dengan melibatkan peneliti lain untuk melakukan pemeriksaan langsung, wawancara ulang, dan merekam data yang sama di lapangan. Proses ini merupakan cara untuk memverifikasi hasil penelitian yang dilakukan oleh seorang peneliti.

b. Truangulasi dengan Sumber Data

Triangulasi sumber data adalah suatu proses dalam metode kualitatif yang melibatkan perbandingan dan pemeriksaan terhadap kepercayaan informasi yang diperoleh dari waktu dan cara yang berbeda. Hal ini juga memberikan kesempatan untuk melakukan hal-hal berikut: (1) Melakukan penilaian hasil penelitian oleh responden, (2) Mengoreksi kesalahan yang mungkin terjadi oleh sumber data, (3) Menyediakan tambahan informasi secara sukarela, (4) Mengikutsertakan informan dalam proses penelitian, yang dapat membantu dalam langkah awal analisis data, dan (5) Menilai kecukupan secara menyeluruh dari data yang telah dikumpulkan.

c. Triangulasi Metode

Triangulasi dilakukan untuk memeriksa konsistensi antara metode pengumpulan data, apakah informasi yang diperoleh melalui wawancara serupa dengan yang diperoleh melalui observasi, atau apakah hasil observasi sejalan dengan informasi yang diberikan selama wawancara. Selain itu, teknik ini digunakan untuk menguji konsistensi sumber data, apakah informasi yang diberikan selama wawancara dan observasi sejalan atau berbeda. Jika terdapat perbedaan, peneliti harus dapat menjelaskan penyebabnya. Tujuannya adalah untuk mencari keselarasan data dari berbagai metode.

d. Triangulasi dengan Teori

Triangulasi dengan teori berdasarkan gagasan bahwa derajat kepercayaan terhadap fakta tidak bisa diuji hanya dengan satu atau beberapa teori. Namun, ada pandangan yang berbeda, yang mengatakan bahwa penjelasan alternatif dapat ditemukan dengan mempertimbangkan cara lain untuk mengorganisir data yang mungkin membawa pada penemuan penelitian yang berbeda. Jika peneliti tidak dapat menemukan informasi yang cukup kuat untuk menjelaskan kembali data yang diperoleh, itu menunjukkan tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap hasil penelitian.

5. Pengecekan Melalui Diskusi

   Diskusi dengan berbagai pihak yang memahami masalah penelitian dapat memberikan informasi yang berarti kepada peneliti dan sekaligus menjadi upaya untuk menguji keabsahan hasil penelitian. Pendekatan ini melibatkan pengungkapan hasil sementara atau akhir penelitian untuk didiskusikan secara analitis. Tujuan dari diskusi adalah untuk mengungkap kebenaran hasil penelitian dan mencari potensi kekeliruan interpretasi dengan memperoleh klarifikasi dari pihak lain.

6. Kajian Kasus Negatif

   Kajian kasus negatif dilakukan dengan mengumpulkan contoh dan kasus yang tidak sesuai dengan kecenderungan informasi yang telah dikumpulkan dan digunakan sebagai bahan pembanding. Contohnya, ketika petugas lapangan menghadapi kesulitan menemui informan di rumah mereka, sehingga mereka mengumpulkan informan di balai desa dan mewawancarai mereka secara bersamaan. Jika hasil wawancara berulang menunjukkan informasi yang serupa, peneliti mungkin menganggap bahwa informasi yang diperoleh dari informan selanjutnya akan sama,

sehingga peneliti memutuskan untuk tidak meneruskan wawancara dengan informan lainnya. Kasus-kasus negatif seperti ini dapat digunakan untuk mencegah terjadinya kesalahan serupa dalam penelitian berikutnya, dengan tujuan meningkatkan kualitas keabsahan data penelitian.

7. Pengecekan Anggota Tim

   Pengecekan anggota tim pada dasarnya melibatkan konfirmasi langsung dengan anggota tim yang terlibat langsung dalam penelitian, dengan membandingkan ringkasan hasil wawancara. Selain itu, dilakukan juga pengecekan silang dengan kelompok penelitian lain sebagai contoh. Langkah ini penting terutama ketika peneliti bekerja dengan tim peneliti, untuk memastikan bahwa persepsi tentang data tertentu yang diperoleh di lapangan oleh setiap anggota tim sejalan, sehingga data yang dihasilkan memiliki tingkat keabsahan yang tinggi. Namun, jika terdapat ketidaksepakatan antara anggota tim tentang suatu informasi, maka perlu dilakukan pengecekan ulang untuk memperoleh kejelasan informasi tersebut.

8. Kecukupan Referensi

   Untuk memperkuat keabsahan data hasil penelitian, penting untuk memperbanyak referensi yang dapat menguji dan mengoreksi temuan yang telah diperoleh. Ini dapat melibatkan referensi dari sumber eksternal seperti literatur atau penelitian sebelumnya, serta referensi internal yang diperoleh selama penelitian, seperti gambar video di lapangan, rekaman wawancara, atau catatan harian. Dengan menggunakan beragam referensi ini, peneliti dapat memastikan konsistensi dan validitas data yang terkumpul, serta mendapatkan sudut pandang yang lebih luas untuk menganalisis dan menginterpretasi hasil penelitian.

9. Uraian Rinci

Teknik ini merujuk pada upaya untuk memberikan penjelasan yang rinci kepada pembaca mengenai hasil penelitian. Sebuah temuan yang baik dapat diterima dengan baik oleh pembaca apabila dijelaskan dengan detail yang gamblang, logis, dan rasional. Namun, penjelasan yang terlalu panjang dan berulang-ulang dapat menyulitkan pembaca dalam memahami hasil penelitian tersebut.

10. Auditing

Auditing merupakan suatu konsep manajerial yang dilakukan dengan cermat dan bertujuan untuk memeriksa ketergantungan serta kepastian data, baik pada proses maupun hasil atau keluaran. Langkah-langkah dalam proses auditing meliputi pra-entri, penetapan hal-hal yang akan diaudit, pembuatan kesepakatan formal, dan penentuan keabsahan data.

3.6 Instrumen Wawancara

Pertanyaan Wawancara kepada Manager :

1. Bagaimana pendapat Anda mengenai sistem pendidikan formal di Indonesia?
2. Bagaimana menurut Anda peran penting pendidikan?
3. Bagaimana pendapat Anda tentang bagaimana pendidikan dapat meningkatkan kualitas hidup seseorang?
4. Bagaimana pendidikan telah memengaruhi perkembangan karier Anda selama ini?
5. Apakah perusahaan masih mempertimbangkan latar belakang pendidikan dalam hal merekrut ataupun menaikan jabatan karyawan ?
6. Bagaimana kualitas pendidikan karyawan mempengaruhi performa perusahaan ?
7. Apakah anda masih ingin melanjutkan pendidikan formal anda ?
8. Mengapa anda mau atau tidak mau melanjutkan pendidikan formal ?

9. Bagaimana cara perusahaan membantu karyawannya agar karyawan dapat menambah kemampuan mereka agar karyawan dapat mengembangkan potensi mereka ?
10. Apakah harapan perusahaan terhadap tingkat pendidikan karyawannya ?

Pertanyaan Wawancara Kepada Staff :

1. Bagaimana pendapat Anda mengenai sistem pendidikan formal di Indonesia?
2. Bagaimana menurut Anda peran penting pendidikan?
3. Bagaimana pendapat Anda tentang bagaimana pendidikan dapat meningkatkan kualitas hidup seseorang?
4. Bagaimana pendidikan telah memengaruhi perkembangan karier Anda selama ini?
5. Apakah pendidikan anda membantu anda dalam pekerjaan anda saat ini ?
6. Apakah anda masih ingin melanjutkan pendidikan formal anda ?
7. Mengapa anda mau atau tidak mau melanjutkan pendidikan formal ?
8. Apakah anda yakin masa depan anda akan terjamin hanya dengan pendidikan yang saat ini anda miliki ?
9. Jika anda tidak dapat memiliki kesempatan lagi untuk melanjutkan pendidikan, apakah anda memiliki rencana lain untuk meningkatkan karir anda ?

3.7 Instrumen Angket

Stress Kerja Dalam Motivasi Pekerja Dalam Melanjutkan Pendidikan :

1. Apakah perasaan anda tentang pekerjaan saat ini memengaruhi keinginan anda untuk belajar lebih lanjut?

2. Apakah rasa lelah atau kelelahan setelah bekerja membuat anda lebih sulit untuk termotivasi untuk belajar lagi?
3. Bagaimana anda merasa jika anda memiliki banyak tugas dan juga harus belajar?
4. Apakah dukungan dari rekan kerja atau atasan dalam pekerjaan anda memotivasi anda untuk terus belajar?
5. Apakah kesulitan yang anda hadapi di tempat kerja membuat anda ingin mendapatkan kualifikasi atau keterampilan baru melalui pendidikan?
6. Bagaimana perasaan anda tentang konflik di tempat kerja memengaruhi keinginan anda untuk meningkatkan pendidikan Anda?
7. Apakah perasaan bingung atau tidak jelas dalam pekerjaan anda membuat anda ingin belajar lebih banyak untuk mengatasi hal tersebut?
8. Apakah kesehatan Anda yang terpengaruh oleh stres di tempat kerja memengaruhi keputusan anda untuk melanjutkan pendidikan?
9. Apakah rasa bosan dengan pekerjaan anda membuat anda lebih termotivasi untuk mencari peluang pendidikan baru?

Kepuasan Kerja Dalam Motivasi Pekerja Dalam Melanjutkan Pendidikan :

1. Bagaimana lingkungan kerja saat ini memengaruhi motivasi anda untuk melanjutkan pendidikan tambahan?
2. Seberapa besar pengakuan atas kontribusi anda di tempat kerja memotivasi anda untuk meningkatkan keterampilan melalui pendidikan tambahan?
3. Bagaimana fleksibilitas dalam pekerjaan anda memengaruhi keputusan anda untuk melanjutkan pendidikan?
4. Sejauh mana ketetapan tujuan karir anda berkontribusi terhadap motivasi anda untuk mengejar pendidikan tambahan?

5. Bagaimana kesempatan untuk pengembangan karir di perusahaan ini memengaruhi motivasi anda untuk meningkatkan kualifikasi melalui pendidikan tambahan?
6. Seberapa besar kejelasan peran dan tanggung jawab Anda memengaruhi keputusan anda untuk mengejar pendidikan tambahan?
7. Apa yang menurutmu lebih penting, kenaikan gaji atau kesempatan untuk mengembangkan diri melalui pendidikan tambahan?
8. Apakah menurutmu faktor seperti gaji dan posisi pekerjaan seharusnya memengaruhi keputusan seseorang untuk mengejar pendidikan lebih tinggi? Apakah ada faktor lain yang menurutmu lebih penting?

BAB IV
HASIL ANALIS DATA DAN TEMUAN

Bab ini menyajikan hasil pengumpulan data dan analisis yang dilakukan kepada karyawan Eightin Hotel tentang motivasi melanjutkan pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi. Sesuai dengan tujuan penelitian, peneliti akan membahas pandangan karyawan Eightin tentang pendidikan dan motivasi mereka untuk melanjutkan pendidikan formal.

4.1. Hasil Pengumpulan Data Melalui Angket Mengenai Motivasi Melanjutkan Pendidikan Dilihat Dari Faktor Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja

4.1.1. Hasil Pengumpulan Data Melalui Angket Mengenai Motivasi Melanjutkan Pendidikan Dilihat Dari Faktor Stress Kerja

4.1.1.1 Perasaan Karyawan Tentang Pekerjaannya Mempengaruhi Keinginan Karyawan Untuk Meningkatkan Pendidikan

Dalam indikator perasaan karyawan terhadap pekerjaanya, sebanyak enam karyawan menjawab bahwa perasaan tentang pekerjaannya tidak mempengaruhi motivasinya untuk melanjutkan pendidikan dan sebelas karyawan menjawab bahwa perasaan tentang pekerjaanya mempengaruhi motivasinya untuk melanjutkan pendidikan mereka. Dalam hal ini, berarti sebanyak 65% responden setuju bahwa perasaan mereka tentang pekerjaan mereka akan mempengaruhi motivasi mereka sedangkan 35% responden tidak setuju. Responden yang menjawab tidak karena merasa sudah puas dengan pekerjaan mereka tanpa harus melanjutkan pendidikan

dan ada juga responden yang merasa bahwa keterampilannya sudah cukup dengan pekerjaannya sekarang. Responden yang menjawab bahwa perasaan akan pekerjaannya mempengaruhi motivasinya untuk melanjutkan pendidikan memiliki alasan seperti ingin menambah kemampuannya sehingga mempermudah dalam pekerjaannya dan menghindari rasa bosan akan pekerjaan mereka.

4.1.1.2 Rasa Lelah Atau Kelelahan Setelah Bekerja Membuat Karyawan Lebih Sulit Untuk Termotivasi Untuk Melanjutkan Pendidikan

Dalam indikator rasa lelah, sebanyak 9 karyawan (52%) menjawab bahwa rasa lelah tidak mempengaruhi motivasi karyawan untuk melanjutkan pendidikan, sebanyak 2 karyawan (12%) tidak menjawab, dan sebanyak 6 karyawan (36%) menjawab bahwa rasa lelah akan mempengaruhi motivasi mereka dalam menlajutkan pendidikan. Alasan karyawan yang menjawab bahwa rasa lelah tidak mempengaruhi motivasi karyawan untuk melanjutkan pendidikan adalah mereka sadar bahwa resiko dari pekerjaan mereka adalah lelah dalam hal fisik maupun mental dan hal itu sudah menjadi hal yang biasa untuk pekerjaan mereka, karyawan yang menjawab bahwa rasa lelah akan mempengaruhi motivasi mereka dalam menlajutkan pendidikan memiliki alasan bahwa mereka membutuhkan istirahat yang cukup dan jika harus belajar lagi, mereka akan mengorbankan waktu istirahat yang mereka butuhkan.

4.1.1.3 Perasaan Karyawan Jika Karyawan Memiliki Banyak Tugas Dalam Pekerjaan Dan Tetap Harus Melanjutkan Pendidikan

Sebanyak 15 karyawan (88%) merasa tidak masalah jika mereka memiliki banyak tugas dan tetap harus melanjutkan pendidikan, hal ini karena kebanyakan

tugas yang dimiliki karyawan adalah tugas opeasional dimana tugas tersebut hanya berlaku ketika karyawan hanya berada di tempat kerja dan para karyawan tidak memiliki tugas atau pekerjaan di dalam rumah sedangkan sebanyak 2 karyawan (12%) merasa keberatan karena hal itu akan menjadi beban untuk mereka, menurut mereka, mereka sudah merasa sangat lelah hanya dengan pekerjaan di kantor.

4.1.1.4 Peran Dukungan Dari Rekan Kerja Terhadap Motivasi Melanjutkan Pendidikan

Sebanyak 16 karyawan (94%) mengatakan bahwa dukungan dari teman kerja mempngaruhi motivasi mereka dalam melanjutkan pendidikan, beberapa alasan dari mereka yaitu mereka menjadi semakin semangat bila ada yang mendukung perkembangan pendidikan mereka, mereka akan merasa sangat senang jika bisa belajar bersama dengan rekan kerja, dan dukungan-dukungan dari rekan kerja akan membuat mereka menjadi lebih percaya diri. Dan sebanyak 2 karyawan (6%) menjawab bahwa dukungan rekan kerja tidak mempengaruhi motivasinya dalam melanjutkan pendidikan.

4.1.1.5 Kesulitan Yang Dihadapi Karyawan Di Tempat Kerja Membuat Karyawan Ingin Mendapatkan Kualifikasi Atau Keterampilan Baru Melalui Pendidikan

Sebanyak 16 karyawan (94%) menjawab bahwa kesulitan di tempat kerja membuat mereka ingin mendapatkan kualifikasi atau keterampilan baru namun beberapa dari mereka ingin mendapatkan pendidikan tersebut bukan dari pendidikan formal, contohnya ada yang ingin menguasai ilmu komputer lebih dalam dengan mengikuti kursus dan alasan lain dari mereka adalah dengan

mengikuti pendidikan, mereka mengharapkan ilmu atau keterampilan yang mereka dapatkan dapat membantu mereka untuk mengatasi masalah atau kendala yang dihadapi pada pekerjaan mereka. Sebanyak 1 karyawan (6%) menjawab bahwa ia tidak perlu melanjutkan pendidikan karena sudah yakin dengan kemampuan yang ia miliki sekarang.

4.1.1.6 Perasaan Karyawan Tentang Konflik Di Tempat Kerja Mempengaruhi Motivasinya Untuk Meningkatkan Pendidikan Mereka

Sebanyak 8 karyawan (48%) menjawab bahwa konflik perusahaan mempengaruhi motivasi mereka dalam meningkakan pendidikan mereka, hal ini terjadi karena konflik yang terjadi membuat mereka menjadi tidak fokus dalam pekerjaan mereka, apalagi jika harus melanjutkan pendidikan. Sebanyak 9 karyawan (52%) menjawab bahwa konflik perusahaan tidak mempengaruhi motivasi mereka karena sudah terbiasa dengan konflik yang terjadi dan tidak mempengaruhi mereka dalam hal lain.

4.1.1.7 Perasaan Bingung Atau Tidak Jelas Dalam Pekerjaan Membuat Karyawan Ingin Melanjutkan Pendidikan Untuk Mengatasi Hal Tersebut

Sebanyak 14 karyawan (82%) menjawab bahwa kebingungan membuat mereka ingin melanjutkan pendidikan karena mereka ingin menjadi lebih ahli lagi sehingga tidak merasa bingung dengan pekerjaan atau *job desk* yang mereka miliki. Sebanyak 3 karyawan (18%) menjawab bahwa kebingungan tidak menambah motivasi mereka untuk melanjutkan pendidikan dengan alasan bahwa kebingungan

yang mereka dapatkan di tempat kerja akan bisa terjawab dengan pengalaman yang mereka temukan di tempat kerja bukan dengan pendidikan.

4.1.1.8 Rasa Bosan Dengan Pekerjaan Membuat Karyawan Lebih Termotivasi Untuk Melanjutkan Pendidikan

Sebanyak 7 karyawan (41%) menjawab bahwa rasa bosan membuat mereka ingin melanjutkna pendidikan dengan alasan dengan pendidikan yang mereka ambil dapat membuat mereka memiliki karir yang baru atau karir yang lebih baik dari sekarang ini. Sebanyak 11 karyawan (59%) menjawab bahwa rasa bosan tidak mempengaruhi motivasi mereka untuk melanjutkan pendidikan dengan alasan ada karyawan yang sudah percaya diri denga kemampuan yang dia miliki, dia bisa masuk di perusahaan besar tanpa harus melanjuti pendidikan mereka, ada yang berasalan bahwa yang terpenting adalah inovasi dan evaluasi diri ketika merasa bosan dan tidak perlu harus melanjutkan pendidikan.

4.1.2. Hasil Pengumpulan Data Melalui Angket Mengenai Motivasi Melanjutkan Pendidikan Dilihat Dari Faktor Kepuasan Kerja

4.1.2.1 Lingkungan Kerja Mempengaruhi Motivasi Karyawan Untuk Melanjutkan Pendidikan

Sebanyak 14 karyawan (82%) menjawab bahwa lingkungan kerja mempengaruhi motivasi karyawan untuk melanjutka pendidikan dengan alasan beberapa rekan kerja mendukung dirinya untuk terus maju, ada yang ingin melanjutkan pendidikan karena lingkungan kerja di Eightin membuat karyawan untuk terus ingin belajar dan menambah wawasan walaupun tidak harus didapatkan

dengan pendidikan formal. Sebanyak 3 karyawan (18%) menjawab bahwa lingkungan di tempat kerja tidak mempengaruhi motivasinya untuk melanjutkan pendidikan dengan alsan bahwa di tempat kerja, hal yang paling dibutuhkan adalah pengalaman yang mereka dapatkan di tempat kerja, sehingga pendidikan bukan hal yang penting untuk lingkungan mereka sekarang ini dan ada yang menjawab bahwa karyawan tersebut bisa belajar secara otodidak tanpa harus adanya pendidikan lanjut.

4.1.2.2 Pengakuan Atas Kontribusi Karyawan Di Tempat Kerja Mempengaruhi Motivai Karyawan Untuk Meningkatkan Keterampilan Melalui Pendidikan Tambahan

Sebanyak 14 karyawan (82%) menjawab bahwa pengakuan kontribusi mereka di tempat kerja mempengaruhi motivasinya untuk mendapatkan pendidikan tambahan dengan alasan pengakuan itu membuat mereka semakin semangat dan semakin percaya diri dan hal itu yang menjadi sumber dari motivasi mereka untuk mendapatkan pendidikan tambahan. Sebanyak 1 karyawan (6%) tidak menjawab dan sebanyak 2 karyawan (12%) menjawab bahwa pengakuan atas kontribusi di tempat kerja tidak mempengaruhi motivasi mereka untuk melanjutkan pendidikan dengan tidak memberikan alasan.

4.1.2.3 Fleksibelitas Dalam Pekerjaan Mempengaruhi Motivasi Karyawan Untuk Melanjutkan Pendidikan

Sebanyak 13 karyawan (76%) menjawab bahwa fleksibelitas mereka di Eightin akan mempengaruhi motivasi mereka untuk melanjutkan pendidikna

dengan alasan dengan fleksibelitas yang tinggi, hal ini akan membantu karyawan untuk mengatur jadwal mereka ketika sedang ad akelas dan hal itu akan mempermudah mereka ketika ingin kuliah atau sekolah. Sebanyak 4 karyawan (24%) menjawab bahwa fleksibelitas mereka di Eightin tidak akan mempengaruhi motivasi mereka untuk melanjutkan pendidikan dengan alasan bahwa pekerjaan mereka di hotel tidak fleksibel karena tenaga kerja yang dimiliki juga sangat terbatas.

4.1.2.4 Ketetapan Tujuan Karir Karyawan Mempengaruhi Motivasi Untuk Mengejar Pendidikan Tambahan

Sebanyak 15 karyawan (88%) menjawab bahwa ketetapan tujuan karir mempengaruhi motivasinya untuk mengejar pendidikan tambahan karena ada karyawan yang pekerjaannya sekarang bukanlah pekerjaan yang ia ingin kerjakan, ada karyawan yang memberikan alasan untuk mencapai tingkat jabatan tertentu maka karyawan tersebut harus menambah pendidikannya. Sebanyak 1 karyawan (6%) tidak menjawab dan sebanyak 1 karyawan (6%) menjawab bahwa ketetapan karir tidak mempengaruhi motivasinya karena karir yang ia miliki sekarang sudah sesuai dengan apa yang ia inginkan, sehingga tidak perlu melanjutkan pendidikan.

4.1.2.5 Kejelasan Peran Dan Tanggung Jawab Karyawan Mempengaruhi Motivasi Untuk Mengejar Pendidikan Tambahan

Sebanyak 15 karyawan (88%) menjawab bahwa kejelasan peran dan tanggung jawab mempengaruhi motivasi mereka untuk mengejar pendidikan tambahan dengan alasan ingin mendapatkan tanggung jawab yang lebih atau ingin

mendapatkan peran yang lebih pada perusahaan, ada yang menjawab dengan pendidikan yang lebih tinggi harapan karyawan untuk bisa berkontribusi lebih pada perusahaan. Sebanyak 2 karyawan (12%) menjawab bahwa peran dan tanggung jawab mereka tidak mempengaruhi motivasi karena pekerjaan mereka yang sekarang ini bukan pekerjaan yang mereka akan kerjakan untuk waktu kedepannya.

4.1.2.6 Pendapat Karyawan Jika Harus Memilih Antara Kenaikan Gaji Atau Kesempatan Untuk Meningkatkan Pendidikan

Sebanyak 13 karyawan (76%) memilih kesempatan untuk meningkatkan pendidikan karena banyak karyawan yang menganngap pendidikan lebih penting dari gaji dan gaji akan mereka yang mereka dapatkan akan bertambah sejalan dengan pendidikan yang mereka tempuh dam 1 karyawan (6%) menjawab kedua dua nya sangat penting, dan 1 karyawan (6%) tidak menjawab. Sebanyak 2 karyawan (12%) memilih kenaikan gaji lebih penting karena dengan kenaikan gaji, karyawan bisa menggunakannya untuk keperluan keperluan yang ia lebih butuhkan atau bahkan dengan kaenaikan gaji bisa digunakan untuk melanjutkan pendidikan itu sendiri.

4.1.2.7 Faktor Gaji, Posisi, Dan Faktor Lain Yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan Untuk Melanjutkan Pendidikan

Sebayak 10 karyawan (58%) menjawab faktor gaji merupakan faktor terpenting dalam motivasinya untuk melanjutkan pendidikan karena ketika seseorang melanjutkan pendidikan, tujuan akhir yang dituju adalah karir yang lebih baik, dan jika karir lebih baik maka gaji yang akan didapatkan juga pasti lebih tinggi

oleh karena itu gaji merupakan faktor terpenting dalan motivasi mereka. Sebanyak 7 karyawan (42%) menjawab faktor lain seperti keterampilan yang didapatkan dan dukungan keluarga merupakan faktor yang lebih penting dari kenaikan gaji atau posisi.

4.2. Hasil Pengumpulan Data Melalui Wawancara Mengenai Motivasi Melanjutkan Pendidikan Formal Pada Karyawan Perusahaan Group Eightin Jakarta

4.2.1. Subjek Penelitian : Silvia Liberty

Pandangan Karyawan Tentang Pendidikan Formal Di Indonesia

Menurut narasumber pendidikan formal di Indonesia memiliki kelamahan dimana setiap pelajar harus mempelajari banyak materi, hal ini membuat pelajar mengalami kesulitan fokus saat belajar. Menurut narasumber seharusnya mata pelajaran dibuat lebih sederhana menurut minat pelajar sehingga pelajar bisa lebih fokus dalam mengikuti kegiatan belajar mengajar.

Pandangan Karyawan Tentang Peran Penting Pendidikan

Menurut narasumber pendidikan memiliki peran yang penting untuk bekal di masa depan, hal ini akan berujung pada karir yang akan ditempuh oleh semua orang ketika bekerja nantinya. Kualitas hidup seseorang juga akan meningkat dengan adanya pendidikan karena dengan pendidikan yang tinggi, maka hal itu akan membantu karirnya di masa depan.

Peran Pendidikan Dalam Karir Karyawan Hotel Eightin

Menurut pengalaman narasumber, pendidikan yang selama ini ia tempuh, kurang membantunya dalam pekerjaannya sekarang, seperti yang dijelaskan

narasumber, narasumber mengambil jurusan sekretaris pada jenjang perkuliahan, namun saat ini narasumber bekerja pada bidang *finance.* Walaupun narasumber mempelajari akuntansi dasar pada masa perkuliahan, namun narasumber menjelaskan bahwa pengalaman langsung di tempat kerja yang sangat berperan penting untuk karirnya saat ini.

Motivasi Karyawan Untuk Melanjutkan Pendidikan Formal

Keinginan narasumber untuk melanjutkan pendidikannya masih dimilikinya ketika naraumber masih memiliki anak pertama namun ketika narasumber memiliki anak kedua, narasumber tidak memiliki keinginan lagi untuk melanjutkan pendidikannya. Alasan narasumber tidak ingin melanjutkan pendidikannya karena faktor waktu dan faktor finansial. Faktor waktu yang dimaksud adalah narasumber sudah tidak memiliki waktu luang yang banyak lagi karena narasumber harus bekerja selama 10 sampai 11 jam di kantor dan ketika pulang ke rumah, narasumber tetap harus mengerjakan pekerjaan rumahnya dan mengurus anaknya. Di faktor finansial, narasumber menjelaskan bahwa narasumber lebih memilih untuk menyekolahkan anaknya daripada digunakan untuk meningkatkan pendidikannya sendiri.

Keyakinan Narasumber Dari Latar Belakang Pendidikannya Terhadap Masa Depannya

Dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh narasumber sekarang ini, narasumber tidak merasa yakin untuk bersaing dengan orang-orang yang memiliki latar belakang pendidikan yang lebih tinggi darinya, menurut narasumber, narasumber percaya bahwa perusahaan akan lebih memilih pelamar yang memiliki latar belakang pendidikan yang lebih baik seperti tingkat pendidikan yang lebih

tinggi dan berasal dari universitas yang lebih baik. Walaupun narasumber tidak melanjutkan pendidikannya, narasumber tetap akan menambah kemampuan yang ia miliki dari pengalaman langsung di tempat kerja karena kemampuan yang ia miliki merupakan salah satu hal yang dapat menjadi modal untuk bersaing nantinya.

4.2.2. Subjek Penelitian : Fiqih Hendra Utama

Pandangan Karyawan Tentang Pendidikan Formal Di Indonesia

Narasumber menajwab bahwa sistem pendidikan di Indonesia akan lebih baik jika sistem pendidikan tersebut lebih berfokus kepada minat pelajar, menurut narasumber seharusnya pelajar tidak perlu mempelajari semua mata pelajaran secara mendalam, pelajar hanya perlu mengetahui dasar-dasar yang penting saja. Narasumber meyakini bahwa pelajar akan lebih baik jika pelajar tersebut mendalami materi yang mereka minati.

Pandangan Karyawan Tentang Peran Penting Pendidikan

Narasumber percaya bahwa pendidikan sangat berperan penting ketika seseorang terjun ke dalam suatu masyarakat. Narasumber juga meyakini dengan pendidikan, maka seseorang bisa berguna untuk masyarakat. Narasumber meyakini pendidikan juga memberikan kemampuan yang semakin tinggi sejalannya jenjang pendidikan yang dimiliki seseorang, hal itu yang akan memberikan seseorang kemampuan yang ia gunakan ketika ia bekerja nanti. Semakin tinggi kemampuan yang dimiliki maka kemungkinan besar bahwa semakin besar juga gaji yang akan diterima orang tersebut.

Peran Pendidikan Dalam Karir Karyawan Hotel Eightin

Narasumber tidak merasakan bahwa pendidikan yang telah ia tempuh memiliki peranan yang besar pada pekerjaannya sekarang. Sampai saat ini

kemampuan yang ia miliki berasal dari pengalaman yang telah ia lalui di tempat ia bekerja. Namun narasumber juga memberikan tambahan bahwa ia juga belajar dari teman – teman kerjanya yang sudah kuliah sehingga narasumber mendapatkan wawasan yang ia belum pernah dapatkan selama ia masih di sekolah.

Motivasi Karyawan Untuk Melanjutkan Pendidikan Formal

Narasumber ingin melajutkan pendidikannya pada bidang manajemen hotel karena sudah mendalami dunia perhotelan selama enam tahun selama ia telah bekerja. Menurut narasumber menempuh pendidikan yang lebih tinggi membuat peluang untuk karirnya bertumbuh. Dengan pendidikan yang lebih tinggi, narasumber percaya bahwa ia mampu bersaing untuk bisa bekerja di hotel yang lebih besar.

Keyakinan Narasumber Dari Latar Belakang Pendidikannya Terhadap Masa Depannya

Dengan pendidikan akhir SMA yang dimiliki oleh narasumber, narasumber tidak merasa percaya diri untuk bersaing di hotel yang lebih besar. Narasumber percaya bahwa hotel besar akan mempunyai preferensi latar belakang pendidikan yang tinggi untuk para karyawannya dan dengan latar belakang pendidikan saat ini, narasumber tidak merasa percaya diri untuk bersaing. Namun jika tidak memiliki kesempatan untuk menempuh pendidikan, narasumber akan mempelajari cara berinvestasi sehingga dengan gaji yang ia miliki, ia mampu mengumpulkan sedikit demi sedikit tabungan untuk masa depannya.

4.2.3. Subjek Penelitian : Angga Chadi

Pandangan Karyawan Tentang Pendidikan Formal Di Indonesia

Meneurut narasumber sistem pendidikan di Indonesia sudah baik namun narasumber memberi masukan jika akan lebih baik jika praktek lebih diperbanyak.

Pandangan Karyawan Tentang Peran Penting Pendidikan

Peran pendidikan sangat penting, menurut narasumber tanpa pendidikan seseorang tidak akan tahu ia akan menjadi apa. Pendidikan juga memiliki peranan penting dalam dunia pekerjaan karena narasumber percaya banyak perusahaan yang lebih memilih latar belakang pendidkan seseorang dibandingkan dengan pengalaman yang dimiliki. Sehingga bagi narasumber dengan memiliki pendidikan yang tingii maka masa depannya akan terjamin dengan pekerjaan yang baik juga.

Peran Pendidikan Dalam Karir Karyawan Hotel Eightin

Narasumber merasakan pendidikan penting untuk semua perusahaan terkecuali di Eightin, di Eightin Hotel latar belakang pendidikan tidak menjadi bahan pertimbanagn seseorang agar bisa diterima atau bahkan untuk mendapatkan gaji yang lebih tinggi. Narasumber juga menambahkan bahkan lulusan SMP dengan kemampuan yang tinggi akan mendapatkan gaji yang lebih tinggi dibandingkan dengan lulusan universitas dengan kemampuan yang minim. Namun di perusahaan – perusahaan ia bekerja dahulu, pendidikan menjadi faktor yang sangat penting untuk hal – hal seperti promosi dan gaji. Narasumber juga mengatakan bahwa pendidikan yang selama ini ia tempuh, sama sekali tidak berkontribusi ketika ia bekerja di dunia perhotelan.

Motivasi Karyawan Untuk Melanjutkan Pendidikan Formal

Narasumber ingin melanjutkan pendidikan pada hotel manajemen, narasumbur berkeinginan untuk memiliki karir yang lebih baik pada dunia hotel.

Dengan melanjutkan pendidikannya pada dunia perhotelan, narasumber ingin mempelajari bagaimana mengatur sebuah hotel.

Keyakinan Narasumber Dari Latar Belakang Pendidikannya Terhadap Masa Depannya

Dengan pendidikan yang sekarang ini dimiliki, narasumber yakin masih bisa bertahan dan berkarir di Eightin Hotel namun ia tidak merasa yakin jika keluar dari hotel Eightin. Narasumber berkata bahwa lulusan baru akan lebih diminati oleh perusahaan sehingga persaingan akan semakin sulit untuk dirinya. Jika narasumber tidak memiliki kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, maka narasumber akan lebih memilh untuk membuka usaha.

4.2.4. Subjek Penelitian : Barra Baginda

Pandangan Karyawan Tentang Pendidikan Formal Di Indonesia

Menurut narasumber sistem pendidikan formal di Indonesia perlu memperbanyak praktek, narasumber menilai bahwa teori yang diajarkan masih sangat dominan dan pelajar perlu diajarkan lebih banyak praktek karena narasumber meyakini bahwa pelajar akan lebih banyak belajar jika pelajar mengalami pembelajaran secara langsung, tidak hanya dengan teori-teori yang diajarkan.

Pandangan Karyawan Tentang Peran Penting Pendidikan

Pendidikan berperan penting untuk mendapatkan keterampilan yang akan berguna nantinya untuk mencari pekerjaan nantinya selain itu dengan pendidikan narasumber meyakini bahwa dengan pendidikan, seseorang bisa menambah koneksi dan relasi yang akhirnya berguna untuk dirinya di masa depan.

Peran Pendidikan Dalam Karir Karyawan Hotel Eightin

Narasumber tidak merasakan manfaat pendidikan untuk karirnya sekarang ini karena menurutnya pendidikan yang telah ia tempuh tidak mempunyai peranan yang penting dengan pekerjaan yang ia miliki. Diketahui bahwa narasumber adalah lulusan SMA dan saat ini bekerja di departemen kamar, dimana kemampuan yang digunakan pada pekerjaannya belum dipelajari ketika narasumber bersekolah.

Motivasi Karyawan Untuk Melanjutkan Pendidikan Formal

Narasumber ingin melanjutkan pendidikan, hal ini dikarenakan narasumber ingin memiliki pekerjaan yang lebih baik dan menambah relasi. Dengan memiliki pendidikan yang lebih tinggi, narasumber percaya bahwa ia bisa bekerja ke perusahaan yang lebih besar dan mendapatkan gaji yang lebih besar dari saat ini.

Keyakinan Narasumber Dari Latar Belakang Pendidikannya Terhadap Masa Depannya

Naraumber tidak yakin dengan pendidikan yang dimilikinya sekarang, ia akan mendapatkan karir yang baik kedepannya. Menurut narasumber dengan tamatan SMA seperti sekarang ini, narasumber harus bekerja dengan keras namun gaji yang didapatkan tidaklah besar. Namun jika narasumber tidak memiliki kesempatan untuk menempuh pendidikan yang lebih tinggi, narasumber akan terus menambah kemampuan yang didapat di tempat ia bekerja dan jika mendapatkan tawaran untuk lebih maju, narasumber akan mengambil kesempatan tersebut.

4.2.5. Subjek Penelitian : Dadang Soetopo

Pandangan Karyawan Tentang Pendidikan Formal Di Indonesia

Menurut narasumber, pendidikan di Indonesia sudah baik, pemerintah juga menciptakan sistem pendidikan yang baik. Setiap jenjang deprogram dengan sangat baik, dari mempelajari dasar-dasar yang didapatkan ketika berada di sekolah dasar

dan sampai mempelajari hal-hal yang lebih kompleks ketika di jenjang SMP dan SMA.

Pandangan Karyawan Tentang Peran Penting Pendidikan

Peran pendidikan sangat penting untuk narasumber, narasumber berkata pendidikan yang tinggi akan menandakan wawasan yang semakin luas, narasumber juga mengatakan dengan pendidikan yang tinggi, seseorang juga mudah mendapatkan pekerjaan yang lebih santai. Narasumber juga memberikan pengalamannya yang semakin sulit mencari pekerjaan karena pekerjaan sekarang kebanyakan mencari lulusan S1 dan S2.

Peran Pendidikan Dalam Karir Karyawan Hotel Eightin

Pendidikan yang ditempuh oleh narasumber (SMK otomotif) , tidak terlalu berkontribusi dengan pekerjaannya sekarang sebagai seorang cook di Eightin namun narasumber yakin bahwa pendidikan akan sangat berpengaruh dalam karir seseorang. Namun cara berkomunikasi yang ia pelajari ketika bersekolah sangatlah membantu narasumber ketika ia bekerja saat ini.

Motivasi Karyawan Untuk Melanjutkan Pendidikan Formal

Saat ini narasumber masih mau melanjutkan pendidikan, narasumber juga mengatakan bahwa ia ingin melanjutkan kuliah di jurusan otomotif. Jika ia bisa berkuliah lagi, narasumber ingin menekuni dunia otomotif karena narasumber sangat menyukai dunia otomotif.

Keyakinan Narasumber Dari Latar Belakang Pendidikannya Terhadap Masa Depannya

Dengan latar belakang pendidikan yang ia miliki, narasumber yakin ia bisa berkarir kedepannya karena ia ingin terus mendalami dunia kuliner dan

mendapatkan banyak pengalaman di tempat kerja. Narasumber juga sangat antusias untuk menjelajahi dunia kuliner karena dunia.kuliner adalah pekerjaan pertama yang ia dapatkan dalam hidupnya.

4.3. Hasil Pengumpulan Data Melalui Wawancara Mengenai Motivasi Melanjutkan Pendidikan Formal Pada Manager Perusahaan Group Eightin Jakarta

4.3.1. Subjek Penelitian : Yogi Prasetyo

Pandangan Manager Tentang Pendidikan Formal Di Indonesia

Menurut narasumber sistem pendidikan di Indonesia sudah sangat baik, perkembgan dari kurikulum yang terdahulu sampai ke kurikulum sekarang juga mengalami peningkatan yang baik namun narasumber memberikan masukan jika akan lebih baik jika ada mata pelajaran yang disesuaikan dengan minat pelajar, dengan hal ini, pelajar akan dapat mendalami bidang yang ia tekuni sebelum masuk ke dunia perkuliahan. Mengadakan mata pelajaran yang sesuai dengan minat pelajar juga akan menambah motivasi pelajar untuk semakin rajin dating ke sekolah.

Pandangan Manager Tentang Peran Penting Pendidikan

Peran pendidikan dalam kehidupan sangat penting dalam kehidupan sosial maupun dengan aktivitas di perusahaan nantinya. Dengan pendidikan, seseorang akan mendapatkan keterampilan dan keterampilan tersebut yang akan digunakan ketika seseorang bekerja, dimana ketika bekerja, keterampilan yang dimiliki akan menjadikan standar dari perusahaan untuk menentukan gaji untuk orang tersebut.

Peran Pendidikan Dalam Karir Manager Hotel Eightin

Dalam karir narasumber, narasumber mengatakan bahwa pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam perkembangan karirnya. Hal ini didasari karena latar belakang pendidikan yang memang merupakan manajemen perhotelan sesuai dengan karir yang dimilikinya saat ini. Oleh karena itu pendidikan yang dimiliki oleh narasumber memiliki kontribusi yang besar dalam perkembangan karirnya selama ini.

Latar Belakang Pendidikan Sebagai Bahan Pertimbangan Di Hotel Eightin

Pada Hotel Eightin, dalam merekrut karyawan, perusahaan akan lebih melihat *attitude,* karakter, dan pengalaman yang dimiliki si pelamar sehingga latar belakang pendidikan tidak menjadi prioritas utama dalam pertimbangan perekrutan karyawan. Namun narasumber juga menambahkan, hotel-hotel atau perusahaan besar masih melihat latar belakang pendidikan sebagai dasar pertimbangan diterimanya seseorang pada suatu perusahaan.

Pendidikan Manager Mempengaruhi Performa Perusahaan

Dalam pertanyaan kali ini, narasumber menjawab bahwa pendidikan karyawan mungkin dapat mempengaruhi performa perusahaan tetapi hal ini belum bisa dipastikan karena beberapa top level pada sebuah perusahaan tidak memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi namun memiliki performa bekerja yang baik. Hal ini terjadi karena walaupun tidak memiliki pendidikan yang tinggi, pengalaman yang selama ini didapatkan dari dunia pekerjaan menjadikan karyawan tersebut memiliki keterampilan yang tinggi, bahkan bisa lebih tinggi dari yang memiliki latar belakang pendidikan yang lebih tinggi darinya.

Motivasi Manager Untuk Melanjutkan Pendidikan Formal

Narasumben tidak memiliki motivasi untuk melanjutkan pendidikan karena narasumber tidak memiliki waktu luang yang banyak dikarenakan pekerjaan yang dimilikinya dan narasumber juga harus mengelola beberapa restoran yang sedang dikelola. Sehingga dengan kesibukan yang dimiliki, narasumber masih belum berminat untuk melanjutkan pendidikan.

Cara Manager Menumbuhkan Motivasi Melanjutkan Pendidikan Kepada Anggotanya

Sebagai seorang pemimpin, narasumber memiliki rasa tanggung jawab atas perkembangan seluruh anggotanya. Narasumber juga berharap bahwa semua anggotanya bisa berada diposisinya atau bahkan lebih tinggi dari posisi narasumber sekarang. Narasumber juga memberikan semangat kepada anggotanya untuk terus berkembang agar para anggotanya dapat naik ke posisi yang lebih tinggi dan mendapatkan gaji yang lebih tinggi. Memberikan motivasi berupa posisi dan gaji tambahan, narasumber berharap kepada anggotanya untuk terus berkembang, salah satunya dengan pendidikan. Narasumber juga memberikan seminar dan pelatihan kepada anggotanya untuk menambah motivasi mereka.

Harapan Manager Terhadap Pendidikan Anggotanya

Narasumber berharap para anggotanya dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi bila memiliki kesempatan, seperti kemampuan finansial yang cukup. Narasumber juga mengingatkan bahwa pendidikan sangat penting untuk masa depan anggotanya, baik itu di tempat kerja maupun jika anggotanya nanti mau membuat usaha. Narasumber juga akan memberikan dukungan jika anggotanya ingin melanjutkan pendidikan, seperti mencoba untuk mengatur jadwal sehingga anggotanya dapat belajar dengan nyaman. Narasumber juga

menambahkan, jika anggotnya kuliah sambal bekerja, narasumber berharap anggotanya tetap tidak melupakan tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

4.3.2. Subjek Penelitian : Velly

Pandangan Manager Tentang Pendidikan Formal Di Indonesia

Menurut narasumber, sistem pendidikan di Indonesia sudah baik dan saat ini sudah banyak jurusa-jurusan kuliah yang bisa dipilih oleh mahasiswa sehingga mahasiswa makin bisa mendalami apa yang mereka inginkan pada dunia perkuliahan.

Pandangan Manager Tentang Peran Penting Pendidikan

Peran pendidikan sangatlah penting, seseorang dapat mendapatkan ilmu sosial dari pendidikan namun yang lebih penting adalah dengan pendidikan seseorang dapat mendaparkan kemampuan yang digunakan untuk bekerja nantinya. Pendidikan juga sangat penting untuk seseorang keika mereka ingin melamar pekerjaan karena hampir semua perusahaan akan melihat latar belakang pendidikannya oleh karena itu pendidikan harus menjadi salah satu prioritas yang sangat penting dalam hidup seseorang.

Peran Pendidikan Dalam Karir Manager Hotel Eightin

Peran pendidikan sangatlah berpengaruh dalam karir narasumber di Hotel Eightin karena dengan latar belakang pendidikan sekretaris, narasumber sudah mempelajari banyak hal tentang administrasi sehingga pengurusan administrasi hotel bukan menjadi hal yang sulit untuk narasumber. Narasumber juga pernah mempelajari akuntasi walaupun bukan dengan jalur pendidikan formal sehingga sangat membantunya dalam beberapa pekerjaan sebgai seorang assistant manager.

Latar Belakang Pendidikan Sebagai Bahan Pertimbangan Di Hotel Eightin

Narasumber berkata bahwa perusahaan Eightin tidak melihat latar belakang pendidikan ketika merekrut seorang karyawan, dan sangat membuka kesempatan untuk seseorang yang tidak bisa lanjut sekolah jika ingin bekerja selama ia ingin terus belajar dan berkembang. Karyawan yang ingin melanjutkan pendidikan juga akan didkukung oleh perusahaan. Namun narasumber juga menambahkan untuk beberapa posisi yang tinggi, perusahaan tetap akan melihat latar belakang pendidikan si pelamar karena tanggung jawab yang dimiliki akan berbeda.

Pendidikan Manager Mempengaruhi Performa Perusahaan

Narasumber menjelaskan bahwa latar belakang pendidikan akan sangat mempengaruhi performa perusahaan. Narasumber meyakini orang yang belajar secara otodidak tidak memiliki performa yang lebih baik daripada orang yang benar-benar mendapatkan pendidikan yang formal. Hal ini terlihat dari kemampuannya, seperti kemampuan berbicara, orang dengan pendidikan yang lebih tinggi cenderung akan berkomunikasi dengan lebih percaya diri. Menurut narasumber cara menganggapi suatu permasalahn juga akan terlihat perbedaanya, orang dengan pendidikan yang lebih tinggi akan menanggapi suatu masalah dengan lebih tenang dan dapat memberikan solusi yang lebih cepat.

Motivasi Manager Untuk Melanjutkan Pendidikan Formal

Narasumber masih memiliki motivasi untuk belajar namun dengan kesibukan yang sekarang dihadapi, narasumber tidak memiliki waktu untuk melanjutkan pendidikan formal. Narasumber juga menambahkan bahwa narasumber mau mengikuti kursus Bahasa untuk menambah kemampuan berbahasanya saat ini.

Cara Manager Menumbuhkan Motivasi Melanjutkan Pendidikan Kepada Anggotanya

Narasumber terus memberikan motivasi kepada seluruh anggotanya untuk terus berkembang. Dengan selalu mengingatkan bahwa mereka harus lebih maju dan harus mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sekarang. Narasumber juga memotivasi mereka dengan penambahan gaji jika memiliki pendidikan yang lebih tinggi dan tetap berusaha memberikan kesempatan untuk para karyawannya dapat belajar dengan nyaman dengan menyesuaikan jadwal kerjanya.

Harapan Manager Terhadap Pendidikan Anggotanya

Narasumber menjawab bahwa ia berharap untuk karyawan di Eightin bisa terus berkembang walaupun bukan dengan pendidikan formal, ia berharap para karyawan terus mau belajar baik itu didapatkan di institusi pendidikan maupun di pekerjaan sehingga para karyawan memiliki masa depan yang lebih baik.

4.4. Hasil Pengumpulan Data Melalui Observasi Mengenai Motivasi Melanjutkan Pendidikan Formal Pada Manager Perusahaan Group Eightin Jakarta

Subjek Penelitian :

Room Division Department (Fiqih, Barra, Angga, Eron, Onggo, Alvin)

Tanggal dan Waktu Observasi :

Pengamatan dilakukan pada tanggal 8 – 12 April 2024 pada hari kerja setiap pukul 09.00 – 18.00

Lokasi Pengamatan :

Eightin Hotel, Jalan Bendungan Jatiluhur No. 25

Aktivitas :

Barra : Subjek penelitian memiliki minat dalam investasi sehingga ia selelau meluangkan waktunya untuk mempelajari *cryptocurrency*, dibalik kesibukannya sebagai *House Keeper*, subjek penelitian juga harus mempelajari tugas seorang *engineering*. Rasa lelah yang dialami subjek penelitian tidak mempengaruhi niat belajarnya. Dalam beberapa kesempatan, subjek penelitian mengajak peneliti untuk berdiskusi tentang investasi *cryptocurrency*.

Fiqih : Subjek penelitian memiliki minat dalam ilmu ekonomi namun subjek tidak terlihat mempelajarinya ketika subjek memiliki waktu senggang, namun subjek sering berdiskusi tentang bisnis dengan rekan – rekan kerjanya. Subjek penelitian memiliki tugas sebagai *reception* dan *house keeper*. Subjek penelitian memperlihatkan rasa lelah setelah selesai bekerja, setelah selesai bekerja, subjek lebih memilih untuk merokok. Subjek penelitian juga sering memperlihatkan rasa

bingungnya tentang perannya dalam pekerjaannya seperti subjek sering merasa tidak tahu cara membalas whatsapp atasannya ketika sedang ditanya yang berakibat masalah komunikasi.

Angga : Pekerjaan subjek penelitian yang sering bekerja diluar, menjadi sulit untuk diamati oleh peneliti. Subjek penelitian memiliki minat di management perhotelan, hal ini terlihat dari keseriusannya dalam bekerja dan keseriusannya dalam berkontribusi terhadap perusahaan. Subjek penelitian mendalami perkembangan *revenue* hotel sehingga ia terus mempelajari segmentasi market dan cara menghubungi marketnya.

Alvin : Subjek penelitian selalu terlihat lelah di pagi hari namun kembali bersemngat di malam hari. Subjek penelitian memiliki tanggung jawab sebagai *engineering* di hotel namun pada subjek tidak memiliki pengalaman dengan hal. Sampai saat ini subjek penelitian masih belajar dalam mengerjakan tanggung jawabnya dari berbagai sumber. Subjek penelitian banyak belajar dari Bapak Agus (suami general manager) yang memang bersedia untuk mengajarinya perihal *engineering*.

Eron : subjek penelitian selalu mengerjakan rutinitasnya sebagai *house keeper*. Terlihat subjek tidak tertarik untuk mempelajari hal-hal baru sehingga subjek hanya melewati hari-harinya dengan bekerja sampai ia pulang. Subjek penelitian selalu terlihat lelah selesai bekerja.

Onggo : subjek penelitian selalu bekerja pada malam hari, subjek penelitian tidak memiliki minat untuk mempelajari apapaun. Pada saat pulang di pagi hari, subjek penelitan selalu terlihat mengantuk.

Subjek Penelitian :

Restaurant Department (Yogi, Sigit, Fauji, Luci, Rahmat, Reynaldi, Dadang, Farhan, Rohayati, Donny, Yadi)

Tanggal dan Waktu Observasi :

Pengamatan dilakukan pada tanggal 8 – 12 April 2024 pada hari kerja setiap pukul 09.00 – 18.00

Lokasi Pengamatan :

Eightin Hotel, Jalan Bendungan Jatiluhur No. 25

Yogi : Subjek penelitian melakukan tugasnya sebagai manager restaurant, subjek penelitian melakukan menu testing dalam beberapa kali pertemuan. Tidak hanya bekerja di hotel, subjek juga mengelola café di salah satu mall namun subjek penelitian seringkali membahas beberapa permasalahan dengan salah satu anggotanya

Sigit : Subjek penelitian melakukan pekerjaannya seperti biasanya, beberpa kali subjek penelitian melakukan menu testing bersama Yogi selaku supervisor dari restaurant department. Subjek penelitian tidak memperlihatkan minatnya dalam mencoba belajar hal-hal baru.

Fauji : Subjek penelitian selalu terlihat kelelahan ketika bekerja, beberapa kali subjek penelitian terlihat tertidur ketika bekerja. Subjek penelitian kadang-kadang bermain game ketika jam bekerja namun ketika sedan gada tamu yang dating, subjek tetap melayani tamu tersebut dengan baik.

Luci : Subjek penelitian berkerja pada pagi hari dan selesai pada sore hari. Subjek penelitian mengikuti perkuliahan di salah satu universitas pariwisata di Indonesia. Subjek penelitian terlihat beberapa kali berdiskusi mengenai schedulenya dengan Yogi agar subjek bisa mengikuti perkuliahan.

Rahmat : Subjek penelitian bekerja sesuai dengan SOP yang ada, namun terlihat pada minggu ini, subjek mendapatkan komentar mengenai masakan yang dibuatnya pada jam sarapan. Subjek penelitian selalu dating pagi untuk melakukan persiapan dan pulang malam.

Reynaldi : Subjek penelitian membahas tentang jenjang karirnya dan bertanya pendapat peneliti tentang jenjang karir. Subjek penelitian memperlihatkan perilaku ingin melakukan resign.

Dadang : Subjek penelitian masih belajar untuk memperisapkan sarapan. Subjek penelitian masih belajar dalam bidang pekerjaannya sekarang karena subjek tidak memiliki pengalaman sebelumnya pada bidang kuliner.

Farhan : Subjek penelitian merupakan barista baru dan subjek masih harus diawasi oleh koleganya. Subjek penelitian masih terlihat perhitungan dengan waktu atau jam kerja.

Rohayati : Subjek penelitian mengerjakan tugasnya sebagai pelayan pramusaji. Tidak ada hal yang menarik pada subjek penelitian.

Yadi : Subjek penelitian melakukan beberapa kali misskomunikasi dengan karyawan di bagian bar, subjek penelitian sempat ditegur oleh peneliti akan hal tersebut.

Donny : Subjek penelitian bekerja sesuai dengan porsi yang diberikan, subjek penelitian terlihat antusias dengan pekerjaanya dalam beberapa hal. Namun subjek penelitian tidak memperlihatkan keinginan untuk belajar hal yang baru.

Subjek Penelitian :

Finance Department (Velly, Silvia, Rahma)

Tanggal dan Waktu Observasi :

Pengamatan dilakukan pada tanggal 8 – 12 April 2024 pada hari kerja setiap pukul 09.00 – 18.00

Lokasi Pengamatan :

Eightin Hotel, Jalan Bendungan Jatiluhur No. 25

Velly : Subjek penelitian selalau terlihat sibuk, dalalm beberapa hari subjek melakukan pertemuan dengan beberapa orang, oleh karena itu subjek sering terlihat lelah ketika sampai di kantor. Subjek penelitian juga terlihat mengerjakan pekerjaan administrasinya ketika sudah sampai di kantor.

Silvia : Subjek penelitian sedang berada dalam masalah pribadi oleh karena itu subjek sering kali izin telat dating ke kantor dan sering kali memiliki panggilan telepon ketika sedang bekerja. Subjek penelitian juga serting tidak terlihat fokus pada pekerjaanya.

Rahma : Subjek penelitian terlihat mengerjakan pekerjaanya dengan baik namun subjek penelitian juga mempelajari hal – hal baru seperti trading crypto, hal ini terlihat dari beberapa kali subjek penelitian menonton video tentang crypto pada platform youtube.

Subjek Penelitian :

Room Division Department (Fiqih, Barra, Angga, Eron, Onggo, Alvin)

Tanggal dan Waktu Observasi :

Pengamatan dilakukan pada tanggal 15 – 19 April 2024 pada hari kerja setiap pukul 09.00 – 18.00

Lokasi Pengamatan :

Eightin Hotel, Jalan Bendungan Jatiluhur No. 25

Aktivitas :

Barra : Subjek penelitian terlihat lebih bersemangat ketika dilakukan briefing. Briefing dilakukan karena ada permasalahan dalam hotel, subjek terlihat lebih termotivasi setelah briefing. Subjek juga masih memperlihatkan ketertatikannya terhadap cryptocurrency, subjek terlihat menggunakan computer di lobby untuk melakukan pendalaman akan minatnya.

Fiqih : Subjek mengalami demotivasi ketika briefing, subjek mengakui kesalahannya namun subjek masih terlihat bingung bagaimana cara untuk tidak mengulangi kesalahannya lagi. Subjek terlihat stress dalam beberapa kali pertemuan. Subjek penelitian terlihat lebih berhati hati dalam bekerja agar tidak mengulangi kesalahan yang sama.

Angga : Subjek penelitian melakukan pekerjaan seperti biasanya, subjek mengikuti briefing namun karena subjek tidak terlibat dengan masalah yang ada, subjek penelitian tidak mengalami perubahan apapun. Subjek penelitian masih berdiskusi tentang pendapatan kamar dengan peneliti.

Alvin : Subjek penelitian tidak mengalami demotivasi maupun motivasi ketika briefing, hal ini karena subjek penelitian sudah sering mengikuti briefing. Subjek penelitian masih terlihat mempelajari pekerjaan engineering dengan Bapak Agus. Namun dalam beberapa kesempatan subjek penelitian mampu bertindak dengan inisiatif jika terjadi permasalahan dengan kamar.

Eron : Subjek penelitian melakukan kesalahan yang fatal. Subjek penelitian tidak hanya mengalami demotivasi namun mengalami stress yang sangat berat. Subjek terlihat sangat tidak bersemangat ketika bekerja.

Onggo : Subjek penelitian tidak terlihat selama minggu ini. Subjek penelitian sedang mengambil cuti.

Subjek Penelitian :

Restaurant Department (Yogi, Sigit, Fauji, Luci, Rahmat, Reynaldi, Dadang, Farhan, Rohayati, Donny, Yadi)

Tanggal dan Waktu Observasi :

Pengamatan dilakukan pada tanggal 15 -19 April 2024 pada hari kerja setiap pukul 09.00 – 18.00

Lokasi Pengamatan :

Eightin Hotel, Jalan Bendungan Jatiluhur No. 25

Yogi : Subjek penelitian memberikan motivasi kepada teamnya, subjek penelitian terlihat memberikan waktu baik secara individu maupun kepada teamnya secara bersamaan, kedekatan sangat terlihat dari subjek penelitian kepada setiap teamnya. Subjek juga masih terlihat sibuk dengan proyek yang sedang dikerjakan olehnya.

Sigit : Subjek penelitian melakukan pekerjaannya seperti biasanya, namun setelah briefing, subjek terlihat seperti tidak menerima keputusan. Subjek tidak mengalami demotivasi maupun motivasi, subjek juga tidak mengalami perubahan secara performa pekerjaan.

Fauji : Subjek penelitian mengalami demotivasi karena memang ketika briefinf, subjek merupakan pelaku utama dalam briefing namun subjek tidak terlihat terbebani secara pikiran, setelah briefing, subjek juga tetap mengerjakan tugasnya seperti biasanya.

Luci : Subjek penelitian tidak mengalami perubahan setelah briefing, subjek tetap tmengikuti kegiatan perkuliahan seperti biasanya, namun subjek terlihat beberapa kali membuat presentasi untuk tugas kuliahnya, subjek menggunakan computer di restoran untuk mengerjakan tugasnya.

Rahmat : Subjek penelitian juga terkena teguran ketika briefing namun subjek tidak mengalami perubahan, subjek juga terus mengerjakan tugasnya seperti biasa. Subjek juga tetap melakukan menu testing setiap harinya untuk peluncuran menu baru di outket restoran yang baru.

Reynaldi : Subjek penelitian memberikan surat resign karena sudah mendapatkan kerja di tempat baru.

Dadang : Subjek penelitian mengalami demotivasi karena mendapatkan teguran keras dari manager. Subjek penelitian mengalami peningkatan secara performa pada hari berikutnya. Subjek juga menunjukan perubahan secara motivasinya untuk belajar. Subjek terlihat lebih serius ketika mengamati Bapak Rahmat saat sedang memasak.

Farhan : Subjek bekerja di outlet baru, subjek tetap didampingi oleh seniornya dalam membuat kopi. Subjek terlihat lebih mahir dalam membuat kopi. Subjek penelitian juga sedang belajar untuk membuat SR (store request).

Rohayati : Subjek bekerja di outlet baru, subjek belajar cara mengoperasikan property management system yang ada di outlet dari peneliti. Walaupun kecepatan menangkap subjek lambat, subjek tetap antusias mendengarkan apa yang diterangkan oleh peneliti. Subjek juga tetap belajar membuat laporan penjualan selesai habis bekerja walaupun sudah lelah.

Yadi : Subjek bekerja di outlet baru, walaupun sudah terbiasa dengan pekerjaan di dapur, kali ini subjek harus belajar tentang PR (purchasing request) dan SR. Subjek mempelajari pekerjaan admin dalam departemen restoran. Subjek tidak terlihat antusias dalam mengikuti ajaran yang diberikan.

Donny : Subjek menjadi penanggung jawab di outlet, subjek cukup termotivasi dengan posisi barunya karena subjek juga mengalami peningkatan atas hak-hak yang diterimanya. Subjek penelitan juga sangat antusias mempelajari tanggung jawabnya yang baru di outlet.

Subjek Penelitian :

Finance Department (Velly, Silvia, Rahma)

Tanggal dan Waktu Observasi :

Pengamatan dilakukan pada tanggal 15 - 19 April 2024 pada hari kerja setiap pukul 09.00 – 18.00

Lokasi Pengamatan :

Eightin Hotel, Jalan Bendungan Jatiluhur No. 25

Velly : Subjek penelitian terlihat memiliki beban pikiran karena konflik yang terjadi setelah mengadakan briedfing, subjek terlihat lebih stress daripada biasanya. Subjek penelitian mengharapkan para karyawan tidak mengulangi kesalahan yang dibuat, selain jam kerja yang makin lama, subjek penelitian terlihat tidak pulang le rumah untuk melanjutkan pekerjaannya.

Silvia : Subjek penelitian terlihat tidak masuk kerja selama beberapa hari, subjek masih mengurus masalah keluarganya yang belum selesai. Pekerjaan subjek penelitian mengalami penundaan sehingga banyak laporan yang masih belum selesai.

Rahma : Subjek penelitian tidak terkena teguran ketika briefing, subjek penelitian pada minggu ini tidak telihat mempelajari cryptocurrency melainkan subjek penelitian terlihat menonton drama pada saat bekerja.

Subjek Penelitian :

Room Division Department (Fiqih, Barra, Angga, Eron, Onggo, Alvin)

Tanggal dan Waktu Observasi :

Pengamatan dilakukan pada tanggal 22 – 26 April 2024 pada hari kerja setiap pukul 09.00 – 18.00

Lokasi Pengamatan :

Eightin Hotel, Jalan Bendungan Jatiluhur No. 25

Aktivitas :

Barra : Subjek penelitian belajar membantu Alvin dalam hal *engineering,* walaupun masih baru dalam hal tersebut, subjek sudah dapat mempebaiki hal – hal kecil seperti toilet yang bocor dan lampu yang redup. Subjek juga sudah mulai menanamkan modalnya ke *crypto,* subjek terlihat masih serius dan antusias dalam hal tersebut. Subjek juga masih mengerjakan tugasnya sebagai *housekeeper* setiap harinya.

Fiqih : Subjek kembali menjalankan tugas seperti biasanya, subjek melakukan kesalahan-kesalahan minor, namun peneliti hanya memberikan teguran kecil kepada subjek. Subjek dalam beberapa kesempatan juga berbicara kembali soal bisnis, subjek terlihat sangat tertarik dalam dunia tersebut. Subjek mengalami motivasi kembali ketika bonus dikeluarkan karyawan pada minggu ini.

Angga : Subjek penelitian melakukan tugasnya seperti biasa, subjek juga telah mencapai target yang telah ditetapkan Perusahaan dan subjek juga menerima bonus

sesuai dengan kesepakatan, subjek juga semakin termotivasi dalam mencari market khususnya pada sagemen korporat. Subjek penelitian terlihat mempelajari Bahasa Itali, hal ini terlihat dari video yang ia tonton di youtube, namun subjek menjawab itu hanya sekedar iseng-iseng saja.

Alvin : Subjek penelitian masih mempelajari pekerjaan *engineering*, pada miggnu ini subjek mempelajari mengenai *heatpump*. Subjek juga tetap mengerjakan tugasnya seperti biasa, subjek terlihat cukup antusias dalam minggu ini untuk mempelajari *heatpump*.

Eron : Subjek penelitian mendapatkan SP 3 dan terkena pemecatan pada minggu ini karena kesalahan yang sangat fatal, mengngat subjek juga mengalami kesalahan pada minggu minggu sebelumnya.

Onggo : Subjek penelitian tidak terlihat pada minggu ini karena peneliti tidak ada di kantor sampai malam hari.

Subjek Penelitian :

Restaurant Department (Yogi, Sigit, Fauji, Luci, Rahmat, Reynaldi, Dadang, Farhan, Rohayati, Donny, Yadi)

Tanggal dan Waktu Observasi :

Pengamatan dilakukan pada tanggal 22 - 26 April 2024 pada hari kerja setiap pukul 09.00 – 18.00

Lokasi Pengamatan :

Eightin Hotel, Jalan Bendungan Jatiluhur No. 25

Yogi : Subjek penelitian melakukan pengembangan menu pada outlet, subjek juga sedang mencari inspirasi untuk membuat menu baru. Subjek penelitian terlihat cukup mencari banyak sumber untuk mencari inspirasi menu. Subjek juga terlihat termotivasi karena owner sedang ingin menambah property baru.

Sigit : Subjek penelitian hanya bekerja seperti biasa, tidak ada perkembangan menarik dari subjek penelitian.

Fauji : Subjek melakukam kesalahan terkait sarapan, subjek mendapatkan teguran keras namun subjek tidak mengalami demotivasi. Subjek juga bekerja seperti biasanya, tidak ada penuruan performa setelah mendapatkan terguran.

Luci : Subjek memiliki ujian pada minggu depan jadi subjek terlihat sering belajar pada restoran, sesekali subjek memainkan hanphonenya namun subjek kembali

kepada buku yang dibacanya. Subjek juga menanya beberapa hal yang ia tidak ketahui kepada managernya dan peneliti. Subjek terlihat lebih lelah dari biasanya.

Rahmat : Subjek penelitian terlihat lebih sering bersama staff baru karena staff baru perlu diajarkan beberapa hal dasar untuk bisa menggantikan Reynaldi. Subjek juga lebih sering dating pagi dan pulang lebih larut karena harus memastikan pekerjaannya.

Dadang : Subjek penelitian menjadi lebih berhati hati dalam bekerja, subjek juga terus mempelajari cara memasak yang lebih baik karena subjek mendapatkan target dari managernya untuk cepst mengejar ketertinggalannya.

Farhan : Subjek sudah bisa membuat kopi, dalam keadaan outlet sepi, subjek sudah bisa ditinggal sendiri walaupun masih terjadi beberapa kesalahan dari kaliblarasi namun subjek cukup mengalami peningkatan yang baik. Subjek juga belajar cara membuat laporan harian sama seperti Rohayati.

Rohayati : Subjek sudah mampu membuat laporan harian walaupun ada beberapa kesalahan minor dalam laporan, subjek juga terlihat sudah menguasai penggunaan PMS, namun ada beberapa kali subjek menelpon peneliti unutk bertanya. Subjek terlihat lebih mahir dalam mengoperasikan sistem. Subjek penelitian juga tidak terlihat lelah ketika bekerja sekarang walaupun outlet tidak mengalami penuruan secara penjualan.

Yadi : Subjek penelitian merasa lebih termotivasi karena pada awal minggu, subjek penelitian mendapatkan kenaikan gaji, subjek penelitian juga sudah bisa melakukan SR. Subjek penelitian memiliki masalah dalam komunikasi sehingga subjek seringkali mendapatkan kendala perihal hal tersebut.

Donny : Subjek penelitian mendalami produk yang diproduksinya, subjek juga melakukan pengecekan bahan dasar agar bisa memastikan kualitas produksi, subjek terlihat cukup termotivasi dengan jabatan yang baru. Subjek juga memberikan feedback yang baik untuk Perusahaan.

Subjek Penelitian :

Finance Department (Velly, Silvia, Rahma)

Tanggal dan Waktu Observasi :

Pengamatan dilakukan pada tanggal 22 - 25 April 2024 pada hari kerja setiap pukul 09.00 – 18.00

Lokasi Pengamatan :

Eightin Hotel, Jalan Bendungan Jatiluhur No. 25

Catatan Khusus : *back office* cuti bersama, hanya beberapa kali datang untuk keperluan yang mendakak.

Subjek Penelitian :

Room Division Department (Fiqih, Barra, Angga, Eron, Onggo, Alvin)

Tanggal dan Waktu Observasi :

Pengamatan dilakukan pada tanggal 29 -30 April 2024 pada hari kerja setiap pukul 09.00 – 18.00

Lokasi Pengamatan :

Eightin Hotel, Jalan Bendungan Jatiluhur No. 25

Aktivitas :

Barra : Subjek sudah menanamkan sebagian dari tabungannya untuk investasi crypto. Subjek juga mempelajari beberapa hal baru dalam engineering seperti heatpump beserta indikatornya.

Fiqih : Subjek penelitian membuat kesalahan pada hari Sabtu dan Minggu mengenai reservasi tamu yang membuat kegiatan operasional terganggu, subjek belajar dari kesalahannya dan belajar untuk mengecek kembali apa yang telah dikerjakan sehingga meminimalisasikan kesalahan yang dapat dibuat.

Angga : Subjek penelitian tidak melakukan kegiatan yang mencolok, subjek penelitian memperlihatkan kegembiraan karena mendapatkan gaji. Subjek penelitian tidak menunjukan perilaku yang mencolok untuk diamati.

Alvin : Subjek penelitian masih belum mahir tentang heatpump namun subjek masih sering menghubungi petugas heatpump yang mengajarinya. Menurut subjek

agak mustahilnya baginya untuk menguasai heatpump karena sangat sulit. Subjek menunjukan sifat menyerah untuk belajar soal heatpump.

Eron : Subjek penelitian memohon kepada general manager untuk dapat kembali bekerja dan general manager mengizinkan subjek untuk kembali bekerja dengan beberapa syarat salah satunya adalah subjek harus mau belajar untuk bekerja lebih baik dan tidak mengulangi kesalahan yang sama lagi.

Onggo : Subjek penelitian tidak terlihat pada minggu ini karena peneliti tidak ada di kantor sampai malam hari.

Subjek Penelitian :

Finance Department (Velly, Silvia, Rahma)

Tanggal dan Waktu Observasi :

Pengamatan dilakukan pada tanggal 29 - 30 April 2024 pada hari kerja setiap pukul 09.00 – 18.00

Lokasi Pengamatan :

Eightin Hotel, Jalan Bendungan Jatiluhur No. 25

Velly : subjek melanjutkan pekerjaannya, subjek juga mendalami riset lapangan untuk pembukaan property baru, subjek penelitian juga terlihat mempunyai jadwal pertemuan dalam beberapa hari kedepan mengenai property baru.

Silvia : subjek penelitian tidak masuk ke kantor karena harus menghadiri urusan di luar selama beberapa hari.

Rahma : subjek penelitian terlihat sudah menanamkan beberapa tabungannua untuk investasi crypto. Subjek penelitian juga terlihat sering berbincang mengenai crypto bersama Barra. Subjek merasa sangat antusias dengan crypto karena menurutnya hal ini sedang trend.

4.5. Hasil Analisis Data Melalui Observasi Mengenai Motivasi Melanjutkan Pendidikan Formal Pada Manager Perusahaan Group Eightin Jakarta

4.5.1. Subjek Penelitian : *Room Division Department*

Pada subjek penelitian ini, para karyawan divisi kamar memiliki kemauan belajar pada bidang ekonomi, seperti Barra, Fiqih, dan Angga, mereka memiliki motivasi pada bidang *management* dan investasi. Hal ini terlihat dari beberapa kali subjek penelitian membaca artikel seputar bidang tersebut pada komputer di lobby. Subjek penelitian juga beberapa kali berdiskusi dengan peneliti mengenai hal tersebut, subjek penelitian memiliki antusias yang besar pada bidang tersebut dan hal ini terlihat dari waktu yang mereka luangkan untuk belajar.

Pada subjek penelitian Fiqih, beberapa kali mengalami demotivasi karena tugas yang banyak dari kantor, hal ini juga terlihat ketika subjek memiliki konflik di tempat kerja. Namun setelah 3 hari, motivasi subjek kembali, walaupun hanya membaca artikel terkait bisnis dan politik, antusias subjek sangat terlihat dari cara subjek berdiskusi dengan peneliti.

Hal yang sama juga terjadi dengan subjek penelitian Barra, subjek sangat suka mempelajari investasi dalam bentuk crypto dan saham, keseriusan subjek sangat terlihat dari cara subjek berdiskusi dan subjek melakukan riset secara berkala. Subjek juga mulai menanamkan beberapa investasi pada crypto. Berbeda dengan subjek Fiqih, motivasi Barra tidak terpengaruh oleh banyaknya pekerjaan di tempat kerja maupun konflik. Barra juga mempelajari pekerjaan *engineering* bersama Alvin, subjek mempelajari pekerjaan *engineering* karena dengan membantu pekerjaan tersebut, subjek mendapatkan gaji tambahan.

Subjek penelitian Angga juga tekun mempelajari manajemen perhotelan, motivasi Angga akan mempelajari hal tersebut berasal dari keinginannya dalam meningkatkan karirnya, Subjek memang serius dalam bidang perhotelan dan ingin serius berkarir pada industri perhotelan. Keseriusan subjek memang terlihat dari kontribusi memberikan pendapat ketika sedang melakukan diskusi pada *internal briefing*, Subjek juga memberikan kontribusi yang besar pada perkembangan pendapatan perusahaan, hal ini terlihat dari pertumbuhan pendapatan semenjak subjek bergabung.

Subjek penelitian Alvin merupakan salah satu karyawan yang dapat bekerja *multi tasking,* subjek dapat bekerja sebagai resepsionis, *house keeper*, dan *engineering*. Subjek baru mendapatkan tugas tambahan sebagai *engineering* sehingga subjek masih harus belajar dengan Pak Agus sebagai orang yang lebih berpengalaman pada bidang ini, keseriusan subjek untuk belajar memang tinggi namun karena tugas yang harus dikerjakan banyak, hal ini mempengaruhi motivasinya untuk belajar ketika memiliki waktu luang. Ketika memiliki waktu luang, subjek lebih suka menggunakannya untuk istirahat. Perkembangan kemampuan subjek dalam kemampuannya dalam bidang *engineering* juga lama.

Subjek penelitian Eron, subjek penelitian Eron terlihat tidak tertarik untuk mempelajari hal baru, performa kerjanya pun masih terbilang dibawah rekan rekannya yang lain, namun ketika subjek melakukan kesalahan fatal dan harus terkena pemecatan, hal ini menjadi titik balik subjek untuk bekerja dengan lebih hati-hati. Perkembangan performa kerja subjek juga meningkat setelah subjek diterima kembali perusahaan. Subjek menjadi lebih berhati-hati dalam bekerja dan

tidak mengambil keputusan dengan sembarangan. Subjek tidak menunjukkan ketertarikannya untuk belajar hal baru seperti rekan rekannya yang lain.

Subjek penelitian Onggo, bekerja pada malam hari, hal ini membuat peneliti tidak bisa menuliskan banyak komentar terhadap subjek penelitian.

4.5.2. Subjek Penelitian : *Restaurant Department*

Pada subjek penelitian divisi restoran, setiap karyawan memiliki Tingkat motivasi yang berbeda. Setiap subjek penelitian memiliki kepentingan yang berbeda dalam mempelajari hal baru.

Subjek peneltian Yogi, karena subjek ada seorang manager, subjek peneltian masih melakukan riset terhadap menu-menu makanan yang digunakan untuk perkembangan menu restoran. Subjek peneltian Yogi juga sering melakukan test menu yang betujuan untuk memperbaiki kualitas menu atas menambahkan menu baru. Subjek penelitian Yogi memang tidak memiliki minat pada bidang lain dan masih belum mau untuk melanjutkan pendidikan karena pada bidang restoran, Tingkat pendidikan memang tidak terlalu menjadi sebuah prioritas pada perkembangan karir seseorang, subjek penelitian juga bercerita bahwa banyak atasannya yang tidak memiliki latar belakang pendidikan tinggi namun memiliki karir yang baik pada industri FNB.

Subjek penelitian Sigit, sebagai supervisor restoran tidak memiliki minat untuk belajar, subjek penelitian bekerja seperti karyawan pada umumnya dan subjek tidak memperlihatkan ketertarikannya untuk belajar pada hal yang baru. Pada waktu luangnya, subjek lebih suka menggunakannya untuk beristirahat.

Subjek penelitian Fauji juga tidak memiliki minat untuk belajar, subjek penelitian memiliki tugas sebagai seorang *captain floor* dan kadang-kadang subjek juga membantu membersihkan kamar jika diperlukam karena tugas yang banyak, hal ini sering membuat subjek tertidur di jam kerja.

Subjek penelitian Luci, subjek penelitian memang sedang kuliah, subjek peneltian sangat termotivasi untuk meningkatkan jenjang pendidikannya karena subjek penelitian ingin mendapatkan karir yang lebih baik, subjek juga ingin mendapatkan pekerjaan di hotel berbintang yang memiliki bayaran yang lebih tinggi. Subjek terlihat sangat serius dalam mengikuti perkuliahannya, hal ini terlihat ketika subjek sedang belajar, mengerjakan tugas, dan memperiapkan dirinya untuk ujian. Subjek juga sering menanyakan hal-hal yang tidak ia mengerti kepada peneliti, keseriusan subjek untuk kuliah juga mendapatkan dukungan dari rekan rekan kerjanya , hal ini terihat dari kefleksibelan jadwal subjek agar bisa mengikuti kuliah.

Subjek penelitian Rahmat, subjek penelitian bekerja sebagai kepala di dapur, subjek memang tidak memiliki minat untuk belajar pada bidang baru, subjek sangat terlihat sibuk dengan pekerjaan sehari harinya, subjek juga masih harus membuat menu baru bersama Yogi karena saat ini perusahaan sedang mengembangkan bisnisnya. Subjek juga bertanggung jawab dalam hal operasional di restoran, kesibukan subjek membuat subjek tidak memiliki waktu luang yang banyak dibandingkan dengan rekan rekannya.

Subjek penelitian Reynaldi dalalm beberapa minggu terakhir memang suka berdiskusi tentang perkembangan karirnya, subjek juga memiliki antusias dalam

bidang kuliner, dan pada minggu kedua subjek sudah mengundurkan diri karena subjek sudah mendapatkan pekerjaan baru di luar kota.

Subjek penelitian Dadang merupakan karyawan baru yang masih belajar untuk memperisapkan makanan, Subjek juga tekun mendalami bidang kuliner, subjek banyak belajar dari video video di platform *youtube.* Subjek juga mengalami peningkatan yang pesat setelah *briefing*, hal ini karena subjek mendapatkan target dari manager yang harus ia capai dalam waktu yang singkat.

Subjek penelitian Rohayati merupakan karyawan yang dipersiapkan untuk outlet baru, subjek penelitian harus mempelajari hal-hal baru seperti Property Management System dan administrasi di dalam outlet, subjek mempelajarinya dengan cepat walaupun masih terdapat kesalahan kesalahan minor. Subjek juga memiliki motivasi untuk belajar hal baru di outlet karena status subjek yang masih dalam masa percobaan. Setelah melewati masa percobaan, aka nada kenaikan gaji yang berdasarkan performanmya.

Subjek penelitian Farhan memiliki antusias yang tinggi dalam mempelajari cara membuat kopi, walaupun masih didampingi seniornya ketika membuat kopi,subjek menunjukan perkembangan setiap harinya, pada minggu terakhir, subjek sudah bisa melakukan kaliblarsi dan ketika outlet sedang sepi, subjek sudah bisa ditinggal sendiri. Subjek juga mempelajari administrasi administrasi sederhana bersama Rohayati.

Subjek Yadi belajar cara membuat *Purchase Request dan Store Request*, pada saat belajar awalnya subjek tidak menunjukan motivasi namun ketika subjek tahu pada dalam penambahan tugasnya subjek juga mendapatkan hak, subjek menjadi lebih bersemangat dalam mempelajari hal tersebut.

Subjek Dony memang sudah bekerja lama pada perusahaan namun subjek mendapatkan tugas yang baru pada outlet baru, subjek sangat antusias pada tanggung jawabnya yang baru, subjek penelitian juga sangat berkontribusi pada perkembanagan outlet. Subjek juga lebih mempelajari bagaimana cara mengelola outlet yang baik agar outlet lebih memiliki daya untuk menarik konsumen.

4.5.3. Subjek Penelitian : *Finance Department*

Subjek penelitian Velly, sebagai seorang manager, subjek memiliki kesibukan yang paling tinggi dibandingkan karyawan yang lain. Subjek memiliki jadwal yang sangat padat. Subjek juga tidak bisa mempelajari hal-hal baru karena kepadatan jadwal dan tugas adminitrasi yang banyak. Subjek datang ke kantor di pagi hari dan pulang pada Tengah malam, kadang-kadang subjek juga menginap di kantor untuk menyelesaikan tugasnya.

Subjek Silvia dalam beberapa bulan terakhir sedang mengurusi masalah pribadinya sehingga subjek memiliki banyak izin dan kadang-kadang subjek juga tidak dapapt bekerja secara maximal karena subjek harus mengurus beberapa masalah pribadinya.

Subjek Rahma mempelajari bidang investasi melalui video-video di youtube dan juga subjek juga suka mempelajarinya dengan membaca buku. Subjek juga sering berdiskusi dengan Barra mengenai perihal investasi. Dalam beberapa kesibukan, subjek juga meluangkan waktunya untuk membaca artikel yang berkaitan dengan investasi saham atau crypto.

4.6 Pandangan Karyawan Perusahaan Hotel Eightin Tentang Pendidikan

4.6.1 Temuan Dalam Wawancara

Ketika melakukan wawancara dengan narasumber Angga, pendidikan memiliki peran yang cukup penting karena jika seseorang tidak memiliki Pendidikan, orang tersebut tidak tahu akan menjadi apa nanti pada masa depannya, Pendidikan juga memiliki peran yang sangat penting dalam karir seseorang, menurut narasumber banyak Perusahaan yang memilih karyawannya berdasarkan Pendidikan karyawan tersebut, sehingga persaingan akan semakin mudah jika seseorang memiliki Pendidikan yang lebih tinggi. Angga juga tetap memberikan pendapat betapa pentingnya pendidikan walaupun pada saat dia bekerja di hotel, tidak kebanyakan ilmu yang ia dapatkan dapat diimplementasikan di hotel namun pada pekerjaan lain, ilmu-ilmu tersebut dapat diimplementasikan dalam pekerjaannya. Dalam melakukan wawancara bersama narasumber Barra, Pendidikan memiliki peranan yang penting dalam memberikan kemampuan lebih, dan dengan mmengambil pendidkaan juga, seseorang dapat diberikan kesempatan untuk memperluas koneksinya sehingga akan berguna nantinya dalam mencari pekerjaan.

Narasumber Dadang dalam memberikan tanggapannya betapa pentingnya Pendidikan dalam mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, menurut Dadang orang yang memiliki Pendidikan yang lebih tinggi akan memiliki pekerjaan yang lebih baik dalam artian mendapatkan upah yang lebih layak dan tidak mengeluarkan tenaga yang cukup banyak Ketika sedang bekerja.

Menurut narasumber Fiqih, dengan Pendidikan seseorang dapat menjadi lebih berguna pada masyarakat, dengan pendidikan seseorang akan lebih berilmu

dan memiliki kemampuan yang lebih tinggi. Dengan ilmu dan kemampuan tersebut, maka seseorang akan lebih mampu berkontribusi di masyarakat. Pendidikan juga memberikan sebuah masa depan yang lebih baik, hal ini mungkin dapat diwujudkan dari pekerjaan dan gaji yang dimiliki.

Narasumber Silvi juga menambahkan bahwa pendidikan akan sangat bermanfaat bagi karir seseorang, dengan pendidikan yang tinggi, seseorang akan memiliki kesempatan untuk memiliki karir yang lebih baik, walaupun narasumber menambahkan bahwa pendidikan akhir yang diambilnya tidak memiliki peranan yang besar dalam pekerjaannya saat ini namun narasumber percaya bahwa semakin tinggi jenjang pendidikan seseorang, maka semakin tinggi juga kesempatan seseorang tersebut akan berhasil di masa depannya, hal ini juga dipertegas ketika narasumber berkata bahwa pendidikan adalah bekal untuk masa depan.

Hal yang serupa juga diberikan oleh narasumber Velly, bagi narasumber pendidikan menjadi dasar seseorang untuk bekerja, dengan pendidikan yang dimiliki, seseorang akan mampu bekerja dan pendidikan juga akan menjadi senjata seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya, karyawan yang memiliki pendidikan yang tinggi akan cenderung lebih efisien dalam mengerjakan pekerjaannya. Narasumber juga menambahkan bahwa pendidikan akan menjadi daya tarik seorang karyawan ketika dirinya ingin melamar di perusahaan besar khusunya di Indoensia, karena masih banyak perusahaan yang menjadikan pendidikan sebagai dasar pertimbangan ketika merekrut karyawan.

Narasumber Yogi juga menambahkan bahwa ilmu yang didapatkan dari pendidikan akan sangat berguna ketika seseorang menerapkannya dalam pekerjaan, dengan pendidikan seseorang akan menjadi lebih mengerti setiap pekerjaan-

pekerjaan yang mereka lakukan, sehingga karyawan tidak hanya bekerja namun mereka mengerti alasan dan pentingnya setiap *job desk* yang mereka miliki.

4.6.2 Temuan Dalam Observasi

Ketika melakukan observasi, beberapa subjek penelitian menunjukan beberapa perilaku yang mendukung minat mereka untuk belajar, hal ini dapat dilihat dari beberapa kali narasumber Barra, Rahma, Fiqih, dan Luci melakukan kegiatan belajar di waktu senggang mereka. Ketika melakukan observasi dalam beberapa kali mereka juga terlihat melakukan diskusi dengan kolega lainnya, terutama Barra yang selalu aktif berdiskusi dengan beberapa koleganya mengenai bidang investasi yang ditekuninya. Subjek penelitian Luci juga selalu belajar atau mengerjakan tugas kuliahnya jika sedang tidak memiliki pekerjaan, subjek juga aktif bertanya kepada peneliti jika mendapatkan sesuatu hal yang tidak dimengerti. Hal serupa juga terlihat dari subjek penelitian Rahma dan Fiqih, yang selalu mencari informasi baru ketika mereka memiliki waktu luang, kedua subjek sering membaca dan menonton video yang berhubungan dengan bidang finansial dan sering berdiskusi dengan peneliti mengenai hal tersebut.

4.6.3 Analisa Pandangan Karyawan Perusahaan Hotel Eightin Tentang Pendidikan Berdasarkan Hasil Temuan

Melihat perilaku karyawan Eightin yang menunjukan sikap mau belajar untuk berkembang, hal ini dapat menjadi salah satu bukti bahwa beberapa karyawan masih memiliki keinginan untuk belajar. Berdasarkan hasil observasi, beberapa karyawan masih meluangkan waktunya di tengah kesibukan mereka untuk membaca atau berdiskusi. Topik yang mereka diskusikan memang tidak berhubungan dengan pekerjaan mereka. Pada hasil wawancara, para narasumber

juga memberikan pendapat bahwa pendidikan akan memberikan bekal kepada masa depan seseorang. Para narasumber mengatakan bahwa pendidikan adalah modal utama bagi mereka yang ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Mengingat bahwa beberapa narasumber tidak memiliki pendidikan akhir yang tinggi, jawaban dari narasumber mencerminkan keinginan mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik atau gaji yang lebih tinggi jika mereka memiliki kesempatan untuk melanjutkan pendidikan formal mereka. Seluruh narasumber selalu mengaitkan fungsi pendidikan dengan pekerjaan mereka, baik itu membantu dalam pekerjaan mereka maupun membantu mereka untuk memiliki jenjang karir yang lebih baik lagi.

4.7 Faktor Yang Menyebabkan Karyawan Memiliki Motivasi Untuk Melanjutkan Pendidikan Formal

4.7.1 Temuan Dalam Wawancara

Narasumber Angga memberikan jawaban bahwa ia masih ingin melanjutkan pendidikan formalnya khususnya ia ingin mendalami dunia manajemen perhotelan yang sesuai dengan pekerjaannya saat ini. Narasumber memberikan tanggapan bahwa pendidikan lanjut juga akan memberikannya kesempatan yang lebih besar jika ia harus pindah tempat kerja. Hal yang sama ditambahkan juga dengan narasumber Barra yang ingin melanjutkan pendidikan formalnya karena ingin menambah kemampuannya dan ingin menabah relasi sehingga ia dapat mendapatkan pekerjaan di kantor yang lebih baik. Narasumber Fiqih juga mengatakan bahwa dirinya ingin meneruskan pendidikan formalnya dalam bidang manajemen. Ada tiga narasumber yang ingin melanjutkan pendidikan formalnya pada bidang manajemen, ketiga narasumber ingin melanjutkan

pendidikannya karena ingin mendapatkan kualitas hidup yang lebih baik. Kualitas hidup yang lebih baik bagi narasumber dapat berupa pendapatan gaji yang lebih tinggi dan bekerja yang lebih tidak memerlukan tenaga banyak. Ketiga narasumber juga menunjukan rasa khawatir dengan tingkat pendidikan yang mereka miliki sekarang, mereka yakin dengan modal pendidikan yang mereka miliki, mereka belum mampu bersaing dengan orang-orang lain. Narasumber juga percaya bahwa Perusahaan yang besar akan lebih memilih calon kandidat yang memiliki jenjang pendidikan yang lebih baik dibandingkan yang dengan mereka yang belum memeliki jenjang pendidikan yang tinggi.

4.7.2 Temuan Dalam Observasi

Ketika melakukan observasi beberapa subjek penetian menunjukkan motivasi belajarnya dalam bidang finansial, hal ini dapat dilihat dari beberapa kali beberapa subjek berdiskusi satu sama lain membahas tentang beberapa topik antara lain ekonomi, politik dalam dan luar negeri, dan instrumen – insturmen investasi. Subjek penelitian juga memberikan minat yang lebih pada instumen investasi saham dan crypto. Ketika berdiskusi, hal yang mendorong mereka untuk melakukan investasi adalah mereka ingin memiliki pendapatan pasif dari insturmen tersebut. Beberapa subjek penelitian juga menunjukan sikap keinginannya untuk belajar dalam beberapa bidang seperti mengembangkan menu makanan dan minuman baru. Hal ini terlihat pada subjek penelitian Sigit, Yogi, Rahmat, dan Dadang yang selalu menggunakan waktu luangnya untuk belajar membuat menu baru, biasanya mereka akan berdiskusi terlebih dahulu, dan mulai mempersiapkan beberapa bahan yang mereka perlukan sebelum membuat menu tersebut. Hal tersebut mereka lakukan

untuk tetap memperbarui diri dengan melakukan inovasi agar produk yang mereka ciptakan bisa diterima di pasar.

4.7.3 Analisa Faktor Yang Menyebabkan Karyawan Memiliki Motivasi Untuk Melanjutkan Pendidikan Formal

Melihat perilaku yang dilakukan oleh karyawan Eightin, kebanyakan karyawan memiliki motivasi belajar untuk meningkatkan kemampuan mereka, walaupun ada yang berhubungan dengan pekerjaan mereka seperti yang dilakukan oleh department restoran maupun yang tidak berhubungan dengan pekerjaan mereka. Faktor pendapatan atau gaji memiliki kecenderungan untuk menjadi salah satu faktor utama mengapa para karyawan ingin terus belajar, namun hanya beberapa karyawan yang memang menunjukkan minatnya yang serius untuk berkuliah lagi. Mendapatkan kualitas hidup yang lebih baik dalam hal pekerjaan dan finansial masih menjadi kecenderungan utama mengapa mereka ingin melanjutkan pendidikan.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh David McClelland yaitu teori berprestasi dimana seseorang ingin mencapai sebuah pencapaian yang lebih pada hidupnya. Tim Departement Restoran menunjukkan kebutuhan prestasi dimana mereka terus berupaya menciptakan inovasi menu baru untuk mendapatkan hasil penjualan yang lebih tinggi.

Teori Motivasi Maslow juga sesuai dengan kondisi yang terjadi dimana karyawan ingin mendapatkan kebutuhan hidup yang lebih tinggi, dimulai dari keinginannya mendapatkan gaji yang lebih tinggi sehingga kebutuhan fisiologis mereka dapat terpenuhi hingga kebutuhan aktualisasi diri dimana mereka ingin mencapai sesuatu yang lebih tinggi sehingga mereka mendapatkan pengakuan atau

kekuasaan. Hal ini terlihat dari jawaban Barra dan Angga yang ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik sehingga mereka dapat dipandang atau diakui orang lain.

4.8 Faktor Yang Menyebabkan Karyawan Tidak Memiliki Motivasi Untuk Melanjutkan Pendidikan Formal

4.8.1 Temuan Dalam Wawancara

Ketika melakukan wawancara bersama Silvi, Yogi, dan Velly, ketiga narasumber menjelaskan bahwa mereka tidak tertarik lagi untuk melanjutkan pendidikan formal mereka. Silvi dan Velly memberikan alasan bahwa mengurus anak merupakan alasan utama mereka untuk tidak melanjutkan pendidikan sedangkan Yogi memberikan alasan waktu dan pekerjaan yang begitu banyak membuatnya tidak ingin lagi melanjutkan pendidikan.

Pekerjaan yang cukup banyak membuat mereka tidak memiliki waktu luang yang banyak sehingga mereka memakai kesempatan itu untuk beristirahat atau menghabiskan waktu bersama keluarga mereka. Namun mereka tetap menganggap pendidikan itu sangat penting untuk perkembangan karir mereka sehingga munculnya sedikit rasa khawatir jika mereka harus keluar dari Perusahaan saat ini dan harus bersaing dengan yang lainnya.

4.8.2 Temuan Dalam Observasi

Beberapa karyawan di Hotel Eightin tidak semuanya memiliki motivasi untuk belajar, ada beberapa karyawan yang lebih memilih untuk menggunakan waktu luangnya untuk beristirahat seperti tidur maupun bermain. Hal ini terlihat pada Oji dan Eron yang lebih memilih menggunakan waktu luangnya untuk tidur atau merokok ketika mereka sedang tidak memiliki pekerjaan. Lelah menjadi alasan

mereka untuk melakukan tindakan tersebut. Beberapa anggota departemen resotran seperti Donny dan Yadi lebih memilih untuk menghabiskan waktu luangnya untuk merokok dibandingkan untuk menggunakan waktunya untuk belajar atau menambah kemampuan mereka.

4.8.3 Analisa Faktor Yang Menyebabkan Karyawan Tidak Memiliki Motivasi Untuk Melanjutkan Pendidikan Formal

Karyawan Eightin mempunyai perilaku yang berbeda ketika memiliki waktu luang, beberapa karyawan menggunakan waktu luangnya untuk belajar maupun berdiskusi, namun beberapa karyawan memilih untuk meluangkan waktunya untuk istirahat, karyawan yang berisitirahat ketika mereka memiliki waktu luang didasarkan oleh beberapa penyebab, kelelahan di tempat kerja maupun mereka tidak memiliki waktu istirahat yang cukup di rumah. Hal ini dapat terjadi karena rata-rata karyawan bekerja di Hotel Eightin adalah 10 sampai dengan 12 jam sehari. Kondisi seperti ini sama dengan kondisi yang digambarkan oleh teori stress Lazarus dimana karyawan tidak sanggup menanggapi tuntutan pekerjaan dengan kondisi yang dimilikinya. Kelelahan akibat pekerjaan akan menyebabkan timbulnya stress pada karyawan. Tidak hanya teori stress Lazarus, Model demand-control Karasek juga memberikan gambaran yang sesuai dengan kondisi tersebut, dimana ketika karyawan memiliki beban pekerjaan tinggi, maka hal itu akan menguras fisik dan mental mereka, sehingga beberapa karyawan memilih untuk melakukan istirahat daripada belajar.

Pada kasus Silvi dan Velly menunjukan bahwa subjek lebih memilih meluangkan waktu dan kebutuhan finansial kepada keluarga, hal ini dapat terjadi karena kebutuhan keluarga yang banyak membuat mereka harus lebih

memprioritaskan keluarga mereka dibandingkan dengan menempuh pendidikan lagi. Kondisi finansial menjadi kecenderungan para karyawan untuk tidak melanjutkan pendidikan formal karena banyaknya kebutuhan-kebutuhan yang lebih mendesak daripada kebutuhan untuk melanjutkan pendidikan. Seperti yang dijelaskan pada teori keseimbangan pekerjaan – keluarga oleh Greenhaus dan Beutell dimana kebutuhan keluarga dan tuntutan pekerjaan menjadi faktor timbulnya stress jika kedua hal tersebut tidak memiliki hubungan yang seimbang. Kebutuhan keluarga yang tidak bisa dicukupi akan menjadi munculnya stress dan peluang munculnya stress tersebut yang akan menjadi salah satu faktor mengapa karyawan enggan untuk menlajutkan pendidikan formalnya. Pada Conservation of Resource Theory, karyawan lebih memilih untuk mengumpulkan uang karena dengan demikian mereka merasa kehidupannya akan lebih sejahtera dan mencegah timbulnya stress di kemudian hari. Jika mereka melanjutkan pendidikan, aka nada biaya yang harus dibayar oleh mereka, dan beberapa karyawan lebih memilih untuk menabung uang mereka untuk beberapa hal daripada menghabiskannya untuk pendidikan. Dari obserasi dan wawancara yang dilakukan, faktor finansial dan stress kerja khususnya pada kelelahan pada saat bekerja menjadi kecenderungan untuk para karyawan tidak memiliki motivasi lagi untuk melanjutkan pendidikan formal mereka.

4.9 Cara Untuk Memotivasi Karyawan Agar Memiliki Motivasi Untuk Melanjutkan Pendidikan Formal

4.9.1 Temuan Dalam Wawancara

Berdasrkan hasil wawancara dengan beberapa narasumber, ada beberapa faktor yang membuat karyawan ingin melanjutkan pendidikan formal seperti gaji dan pekerjaan yang lebih baik. Dalam wawancara narasumberpun setuju dengan pendidikan yang akan berdampak pada kualitas hidup seseorang. Dalam wawancara bersama Velly dan Yogi, Velly mengatakan bahwa memberikan intensif ataupun menaikan gaji bagi para karyawan yang memiliki pendidikan lebih tinggi menjadi salah satu opsi untuk meningkatkan motivasi mereka untuk melanjutkan pendidikan. Yogi juga menambahkan bawha memberikan kepedulian kepada kolega yang sedang melanjutkan kuliah merupakan salah satu cara untuk memberikan motivasi kepada para karyawan untuk mau melanjutkan pendidikan. Memberikan kepedulian itu dapat berupa memberikan jadwal yang disesuaikan dengan jadwal kuliah atau bahkan membantunya ketika sedang memiliki pertanyaan.

4.8.2 Temuan Dalam Observasi

Berdasarkan hasil observasi, beberapa karyawan yang terlihat lelah di tempat kerja dapat menjadi faktor yang membuat mereka tidak akan melanjutkan jenjang pendidikan. Hal ini terlihat dari beberapa karyawan yang memang datang ke tempat kerja lalu meluangkan waktunya untuk tidur atau bermain ketika tidak ada pekerjaan. Semangat yang dimiliki untuk menambah kemampuan khususnya melanjutkan pendidikan sudah tidak terlihat dalam diri mereka. Berbeda halnya dengan subjek penelitian Luci, subjek penelitian Luci dari departemen restoran dapat menjadi salah satu subjek yang mendapatkan dukungan dari para kolega ketika subjek sedang kerja dan berkuliah. Luci yang harus mengambil kelas karyawan membuat jadwal nya menjadi jadwal pagi sehingga subjek bisa pulang

sebelum perkuliahan dimulai. Subjek juga sering menanyakan beberapa hal yang ia tidak ketahui kepada para koleganya seperti bertanya untuk persiapan ujian atau ketika ada tugas. Luci juga sering meluangkan waktunya untuk belajar atau mengerjakan tugas di tempat kerja. Dalam beberpa kali kesempatan Luci juga menceritakan rencananya untuk bekerja di hotel berbintang lima jika sudah lulus kuliah nanti karena di hotel berbintang lima, gaji dan service charge yang didapatkan lebih tinggi dibandingkan dengan hotel Eightin.

4.9.3 Analisa Cara Untuk Memotivasi Karyawan Agar Memiliki Motivasi Untuk Melanjutkan Pendidikan Formal

Berdasarkan wawancara dan observasi yang dilakukan, melihat alasan utama mengapa para karyawan mau melanjutkan pendidikan adalah untuk mendapatkan gaji yang lebih atau memiliki pekerjaan yang lebih baik. Hal ini dapat dijadikan sebagai cara untuk memotivasi para karyawan untuk mau melanjutkan pendidikan formal mereka. Janji untuk menaikan gaji atau menaikan jabatan mungkin menjadi pilihan yang tepat untuk manajemen jika ingin karyawannya memiliki motivasi untuk melanjutkan pendidikan mereka. Jika karyawan mempunyai tujuan yang jelas dalam karir mereka, maka hal ini akan sesuai dengan goal setting theory yang menjelaskan bahwa karyawan akan memiliki kepuasan kerja yang cenderung lebih tinggi dan memiliki focus yang lebih tinggi jika mereka mempunyai arah yang jelas, arah yang dimaksuda adalah apa yang menjadi tujuan mereka. Dukungan dari lingkungan kerja juga menjadi salah satu cara bagaimana karyawan dapat memiliki semangat untuk melanjutkan pendidikan. Hal ini juga sama seperti teori yang dikemukakan oleh McGregor bahwa ada teori Y yang

menjelaskan beberapa karyawan akan memiliki motivasi jika memiliki lingkungan bekerja yang tepat.

4.10 Keterbatasan Penelitian

Dalam waktu sekitar dua bulan pelaksanaan, ada beberapa kendala dalam penelitian yang tidak dapat diatasi karena keterbatasan yang ada. Berikut adalah beberapa keterbatasan yang dihadapi dalam penelitian ini:

1. Penelitian dilakukan pada perusahaan dengan karywan yang terbatas, oleh karena itu kebanyakan narasumber hanya memiliki waktu yang terbatas ketika melakukan proses pengumpulan data.
2. Para narasumber adalah karyawan yang tidak memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik sehingga ketika melakukan pengumpulan data, masalah komunikasi merupakan masalah yang sulit untuk dihindari.
3. Banyaknya *turnover* karyawan pada saat penulisan thesis ini sehingga, adanya karyawan yang seharusnya menjadi narasumber namun karena. Sudah keluar dari perusahaan harus digantikan oleh narasumber lain.

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran. Kesimpulan berasal dari analisis data setelah pengumpulan data. Bab ini juga berisi keterbatasan penelitian dan saran yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya

5.1.Kesimpulan

Dari hasil pengumpulan data dan analisis terhadap para karyawan yang menjadi subjek penelitian tentang motivasi mereka untuk melanjutkan pendidikan, maka dapat ditarik kesimpulan :

1. Karyawan Eightin Hotel menganggap pendidikan merupakan suatu hal yang penting sebagai bekal masa depan mereka terutama dalam dunia pekerjaan. Para karyawan menyadari bahwa pendidikan yang tinggi akan membantu mereka untuk mendapatkan karir yang lebih baik dan kualitas hidup yang lebih baik. Disamping peran pendidikan yang berguna untuk setiap individu, karyawan juga menyadari bahwa pendidikan memiliki kontribusi dalam memberikan pengaruh terhadap performa kerja mereka. Pendidikan yang tinggi akan membuat performa perusahaan juga semakin baik.
2. Karyawan hotel Eightin percaya bahwa pendidikan yang tinggi akan sangat berpengaruh pada perkembangan karir mereka. Ketidakpuasan dengan karir yang mereka miliki sekarang meningkatkan motivasi mereka untuk melanjutkan pendidikan dengan harapan dapat mendapatkan karir yang lebih baik. Dengan karir yang lebih baik, maka masa depan mereka akan

lebih terjamin, hal ini akan didukung dari posisi pekerjaan atau jabatan yang tinggi dan gaji yang tinggi.

3. Faktor yang menyebabkan karyawan Eightin Hotel tidak ingin melanjutkan pendidikan mereka adalah faktor finansial dan faktor waktu. Faktor finansial merupakan faktor yang perlu diperhitungkan dari awal karena melanjutkan pendidikan memerlukan biaya yang cukup besar sedangkan para karyawan memiliki biaya-biaya yang perlu mereka keluarkan untuk keperluan setiap bulannya, sehingga faktor finansial merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam mempanguruhi motivasi karyawan. Karyawan juga tidak memiliki banyak waktu luang karena pada setiap harinya, jam kerja karyawan di Eightin berdurasi 10 sampai 11 jam dan hanya memiliki hari libur sekali, disamping itu para karyawan juga memiliki tanggung jawab yang harus diselesaikan. Para manager di Eightin juga memiliki tanggung jawab terhadap penggembangan cabang-cabang sehingga mereka cenderung tidak memiliki waktu luang di luar pekerjaan mereka.
4. Para pimpinan di Hotel Eightin mengharapkan bahwa seluruh karyawannya dapat berkembang namun para pimpinan juga percaya, perkembangan seseorang tidak hanya didapatkan dari pendidikan formal yang tinggi namun para karyawan bisa berkembang dengan pengalaman yang mereka dapatkan pada pekerjaan mereka dan niat terus ingin belajar. Namun para pimpinan tetap memberikan motivasi dengan menaikan gaji para karyawan bila mereka memiliki pendidikan yang tinggi dan para pimpinan juga berjanji akan memberikan kesemoatan untuk karyawan dapat belajar dengan

nyaman namun para karyawan tidak boleh melupakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pekerja.

5.2.Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti memiliki beberapa saran yang dapat menjadi masukan untuk Hotel Eightin dan pembaca yang ingin melakukan penelitian selanjutnya.

5.3.1. Saran Implikasi

Berikut beberapa saran untuk Hotel Eightin :

1. Pihak *management* mungkin bisa memberikan beasiswa kepada karyawan yang ingin melanjutkan pendidikan dengan perjanjian tertentu.
2. Hotel Eightin perlu meningktkan kualitas sumber daya manusianya, mengingat performa perusahaan juga akan meningkat seiringnya meningkatnya kualitas karyawannya.
3. Hotel Eightin dapat menggunakan jasa *outsource* untuk memberikan pelatihan kepada karyawan yang berguna untuk menigngkatkan pelayanan kepada tamu.

5.3.2. Saran untuk Penelitan Selanjutnya

1. Peneliti bisa menggunakan bahasa yang lebih sederhana agar para narasumber bisa lebih mengerti yang dimaksud oleh peneliti.
2. Peneliti bisa menanyakan saran kepada ahli pada pendidikan pariwisata agar lebih mendapatkan data yang lebih baik.

DAFTAR REFERENSI

Abbas, Subhan Akbar. "Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka." *BALANCA : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* 5, no. 1 (June 1, 2023): 45–54.

Budiastuti, Dyah, and Agustinus Bandur. *Validitas Dan Reliabilitas Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2018.

Colquitt, Jason, Jeffery LePine, and Michael Wesson. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. McGraw-Hill Education, 2014.

Creswell, John W. *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing among Five Approaches*. London: Sage Publications, 2013.

Daus, Amir, and Hasyamuddin Bin Othman. "Konflik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Rekaman : Riset Ekonomi Bidang Akuntansi Dan Manajemen* 4, no. 1 (2020): 103–116. https://ojs.jurnalrekaman.com/index.php/rekaman/article/view/41.

Deckers, Lambert. *Motivation: Biological, Psychological, and Environmental*. New York: Routledge, Taylor & Francis Group, 2022.

Defriansyah, Dedi, Dewi Purnama Sari, and Rini Puspitasari. “Motivasi Dan Keterlibatan Dalam Lingkungan Belajar Digital: Wawasan Dari Psikologi Pendidikan.” *Jurnal Pendidikan Sosial Dan Humaniora* 2, no. 3. 2023 (n.d.). https://publisherqu.com/index.php/pediaqu/article/view/407.

Diastama, Candra, and Damajanti Kusuma Dewi. “Hubungan Antara Student Engagement Dengan Motivasi Belajar Selama Pembelajaran Jarak Jauh Siswa SMA X.” *Jurnal Penelitian Psikologi* 8, no. 6 (2021): 127–136.

Fibriati, Eneng L, Euis, E. R, and Devy S. N. “Profil Motivasi Berprestasi Siswa SMA Negeri 1 NGAMPRAH.” *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling dalam Pendidikan)* 5, no. 3 (May 13, 2022): 237–245.

Glaser, Barney G, and Anselm L Strauss. *Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. London: Taylor and Francis, 2017.

Hakman, Hakman, Suhadi Suhadi, and Nani Yuniar. “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19.” *Nursing Care and Health Technology Journal (NCHAT)* 1, no. 2 (September 25, 2021): 47–54.

Hamengkubuwono. *Ilmu Pendidikan Dan Teori Teori Pendidikan*. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Curup, 2016.

Handayani and Daulay. “*Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.”* SiNTESa, 2021.

Harahap, Dewi Suryani, and Hazmanan Khair. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 1 (March 30, 2019): 69–88.

Irene, Muzdalifah, and Annisa Lestari Kadiyono. “Gambaran Mengenai Job Demand-Control Pada Staff Bidang Pajak Penetapan Dan Pajak Pendaftaran Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung,” 2015.

Juniardi, Hendric “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Chu Chu Teknologi Indonesia Di Jakarta”*. Skripsi thesis, Universitas Tarumanagara, 2019.

Juniawati, Lia, and M Irfan Tarmizi. “Determinan Kinerja Akuntan Internal Dengan Self Efficacy Sebagai Pemoderasi.” *Media Ilmiah Komunikasi* 9, no. 1 (2021).

Kusnadi, Erik Witular, Muhammad Rasyid Abdillah, and Adi Rahmat. “Prediktor Kepuasan Kerja Perawat Di Rsud Kabupaten Kepulauan Meranti: Sebuah Pengujian Goal-Setting Theory.” *Jurnal Daya Saing* 8, no. 2 (June 25, 2022): 214–223.

Luthfiana, Hanna, and Muhammad Richo Rianto. “Literature Review Terhadap Kepuasan Kerja: Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja.” *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi* 4, no. 1 (April 4, 2023): 27–37.

Makkawaru, Maspa. “Pentingnya Pendidikan Bagi Kehidupan Dan Pendidikan Karakter Dalam Dunia Pendidikan.” *Jurnal Konsepsi* 8, no. 3 (2019): 116–119.

Maslow, Abraham H. *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row, 1970.

Miles, Matthew B., A. Michael Huberman, and Stanisław Zabielski. *Analiza Danych Jakościowych*. Białystok: Trans Humana, 2000.

Muhamad Ekhsan, and Burhan Septian. “Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan* 1, no. 1 (February 7, 2021): 11–18.

Munir, Misbakhul. “Motivasi Organisasi: Penerapan Teori Maslow, McGregor, Frederick Herzberg Dan McLelland.” *AL-IFKAR: Jurnal Pengembangan Ilmu Keislaman* 17, no. 1 (2022): 154–168.

Nasihudin, Nasihudin, and Hariyadin Hariyadin. “Pengembangan Keterampilan Dalam Pembelajaran.” *Jurnal Pendidikan Indonesia* 2, no. 4 (April 25, 2021): 733–743.

Nooriskya, Annisa. “Perkembangan Teori Motivasi.” *Pusdansi.org* 2, no. 4. 2022 (2022): 1–10.

Panggabean, Yohana Lasmaria, Darwin Lie, Efendi Efendi, and Fitria Halim. “Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada

Kantor Kecamatan Siantar Simalungun." *Maker: Jurnal Manajemen* 5, no. 1 (September 13, 2019): 117–129.

Pink, Daniel H. *Drive: The Surprising Truth about What Motivates US*. CANONGATE Books LTD, 2018.

Pitriyani, and Abd. Halim. "Pengaruh Sikap Kerja Dan Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Meranti Medan." *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi(EBMA)* 1, no. 2 (2020): 162–167.

Pratama, Kurniawan Wahyu, Maria Veronika Roesminingsih, and Suhanadji Suhanadji. "Strategi Peningkatan Motivasi Belajar Di Masa Pandemi Covid-19 Berdasarkan Pemetaan Menurut Teori Motivasi McClelland Pada Siswa Kelas v SD Labschool UNESA 2." *Jurnal Pendidikan, Sains Sosial, dan Agama* 8, no. 1 (July 25, 2022): 322–338.

Putri Adhisty, Salsabila, Achmad Fauzi, Angelina Simorangkir, Febri Dwiyanti, Hanna Caroline Patricia, and Visi Khumairah Madani. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM)." *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL* 4, no. 1 (January 20, 2023): 134–148.

Rahmadhani, Nabila Putri, and Yeyen Priyanti. "Konsep Dasar Kepuasan Kerja: Sebuah Tinjauan Teori." *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi* 1, no. 1 (2022): 39–48.

Ridha, Muhammad. “Teori Motivasi Mcclelland Dan Implikasinya Dalam Pembelajaran Pai.” *PALAPA* 8, no. 1 (May 17, 2020): 1–16.

Salim, and Syahrum. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Citapustaka Media, 2012.

Saryanto, S., Ningsih, A., Rudiyanto, M., Nasution, F., Nurhikmah, N., Badrianto, Y., Dewi, N. S., Kasanova, R., Wardhana, A., Djampagau, H. R. D., & Rochmi, A. *Pengantar Manajemen (Teori Dan Konsep)* (H. Hartini, Ed.). Media Sains Indonesia, 2021.

Soni Kurniawan, Ignatius, and Fahmi Al Rizki. “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Perkebunan Mitra Ogan.” *Jurnal Sosial Sains* 2, no. 1 (January 15, 2022): 104–110.

Sujana, I Wayan. “Fungsi Dan Tujuan Pendidikan Indonesia.” *Adi Widya: Jurnal Pendidikan Dasar* 4, no. 1 (July 23, 2019): 29.

Surijadi, Herman, and Yuslan Idris. “Dampak Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non FISIK TERHADAP Kepuasan Kerja Karyawan.” *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)* 1, no. 1 (February 15, 2020): 14–32.

Uno, Hamzah B. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya: Analisis Di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.

Wahyuni, Sri, Elvita Bellani, and Muh Zukahir. “Peran Personal Resource Dalam Mengurangi Stress Pada Petugas Lapas.” *Jurnal Mirai Management* (2023).

Zhong, Jimmy Y. and Sarwar, Aisha, Impact of workplace ostracism on knowledge hoarding in hotel employees: An affective events theory approach (January 1, 2024).

LAMPIRAN

Wawancara Angga Chadi Putra

Yuddie : sore Angga

Angga : sore

Yuddie : thank you Angga udah ngeluangin waktunya nih buat inteview ehh bareng aku nah topiknya itu tentang motivasi melanjutkan pendidikan untuk karyawan di atching ini,oke ada beberpa pertanyaan yang sudah aku susun tapi nanti kalau misalnya ada beberapa pertanyaan tambahan aku bakal tanyaain juaga gitu loh

Angga : oke

Yuddie : oke dari yang pertama ya mas bagai mana pendapat Angga mengenai sistem pendidikan formal di indonesia

Angga: pendidikan juga bagus sih koh ,kalau misalkan menurut saya itu sudah bagus

Yuddie : bagusnya kenapa

Angga : ehh istilahnya banyak orang yang mau belajar lebih untuk maju udah gitu sistem pendidikan nya guru mengajarnya juga sudah bagus kok sekarang

Yuddie : jadi guru udah mengajar nya udah bagus

Angga : ehhmm

Yuddie : kurikulumnya gimana mas kalo boleh tau

Angga : kalau kurikulum sih ehh masih sama ya jadi kebanyakan praktek harus di banyakin praktek sih dari pada teorinya sih harusnya

Yuddie : oh banykin praktek ya apa karena kita kerja di industri yang ini kali ya

Angga: yaa itu maksudnya

Yuddie : mungkin di perspektif Angga karena memang kerjanya di dunia perhotelan ehh pengennya sebenarnya pendidikan itu lebih banyak praktek karena teoi itu nggak terlalu berguna di dalam ini ya

Angga : ehmm

Yuddie : oke bisa diterima mas ,ehh bagai mana menurut Angga peran penting pedidikan

Angga : kalo perannya sih ya sangat penting sih kalau menurut saya sih perannya karena ya kalau nggak berpendidikan ya buat apa koh kan intinya gitu

Yuddie : emm

Angga: iya harusnya harus perpendidikan lah sebenarnya

Yuddie : penting emm kaya harus penting karena kalau misalkan nggak ada pendidikan ngaak tau ni mau jadi apa

Angga : iya betul

Yuddie : oke,nah bagai mana pendapat Angga tentang kalau ada kalimat kaya gini nih ,pendidikan itu dapat meningkatkan kualitas hidup seseorang

Angga: oh betul

Yuddie : kenapa betul

Angga : karna gini koh semakin tinggi lu berpendidikan istilahya jenjag karir lu atau masa depan lu masih kelihatan koh apalagi sekarang perusahaan-perusahaan sekarang itu lebih mengutamakan orang

berpendidikan di banding orang yang berpengalaman untuk masalah gaji memang pendidikan itu lebih penting di banding pengalaman

Yuddie : semakin tinggi pendidikan seseorang maka mungkin eehm untuk segi finansialnya semakin tinggi

Angga : ya betul

Yuddie :kerjaan juga semakin menjamin oke bisa di terima,cuman kalo di sini ngaruh ga si mas

Angga: kalo di sini kalau aku lihat sih justru kebalikan nya koh yang khusus di Eightin ini itu kebalikan nya jadi lu punya teori lu punya praktek lebih bagus dibanding istilah pendidikan lu itu bisa mengimbangi gajinya biarpun pendidikan lu di bawah dasar mohon maaf misalkan masih smp lu masih smp tapi lu punya pengalaman di sini gaji lu bisa setara dengan yang

Yuddie : pendidikan yang tinggi ?

Angga: ya betul

Yuddie : jadi lebih penting pengalaman sama skill-nya yang dimiliki

Angga: yaa

Yuddie : oke,nah bagai mana pendidikan itu mempengaruhi perkembangan karir Angga selama ini mas berarti

Angga: oke selama ini ya ,gua tuh udah kerja delapan tahunan kurang lebih di berbagai departemen divisi kalo menurut gue itu kalau pendidikan ya kecuali di hotel ya

Yuddie : eeh

Angga: selain di hotel itu emang bener-bener penting dan berpengaruh banget

Yuddie : kalau di hotel ?

Angga: belum tentu tergantung dari kondisi hotel tersebut maksudnya dalam artian bintang tiga bintang empat atau bintang lima udah pasti pasti di pendidikan nomor satu sih

Yuddie : oke jadi kalau misalkan hotel lihat-lihat dulu nih tapi kalo misalkan selama ini Angga ngaruh lah ya selama Angga kerja di mana-di mana itu ngaruh banget

Angga: ngaruh

Yuddie : oke,eeh apakah pendidikan yang Angga uadah dapetin ini membantu pekerjaan Angga

Angga: untuk sekarang nggak

Yuddie : untuk kerjaan yag di sekarang nggak gitu ya cuman kalo yang kerjaan dulu dulu ya ngaruh

Angga : ngaruh banget

Yuddie :brarti balik lagi di hotel nggak kepakai banget gitu ya

Angga: nggak kepake

Yuddie : oke ,nah apakah Angga masih pengen lanjutin pendidikan formal mas

Angga : masih dong

Yuddie : masih pengen

Angga: masih lah

Yuddie : masih berarti Angga terakhir diploma berapa sih

Angga: diploma tiga

Yuddie : diploma tiga ,mau S1 ya berarti ya D4 ,itu kira-kira mau ngambil jurusan apa mas tetep sama sih aku mau ngambil yang manajemennya paling manajemen perhotelan

Angga : tetep sama sih aku mau ngambil yang manajemennya paling manajemen perhotelan

Yuddie : oh serius ni

Angga: lebih me manage untuk perhotelan

Yuddie : oke ehmm oke menarik ha ha nah kenapa sih mas pengen lanjutin

Angga: ehh karena kan kita nggak tahu koh kedepannya apakah kita masih di perhotelan atau tidak untuk mengatisipasinya ya kenapa nggakkalau kita ngambil pendidikan lebih layak untuk dapat pekerjaan lebih layak nantinya

Yuddie : ahh cuman ya berarti ya lebih ke ini ya kalo misalkan aku boleh kasih analisa berarti lebih ke ya kalau misalkan nggak di perhotelan pun ya senggaknya udah punya pendidikan gitu

Angga: yaa

Yuddie : udah punya pendidikan yang lebih tinggi seenggaknya nanti kalau misal pindah bisa jadi

Angga: bisa jadi pertimbangan

Yuddie : pertimbangan untuk higher untuk higher gitu kan oke ,oke mas mas yakin nggak sih mas sama masa depan mas akan terjami kalau misalkan pendidikan mas itu nggak nambah cuman sekarang aja

Angga:kalau untuk sekarang iya si

Yuddie : masih terjamin ya mas ya

Angga: masih terjamin maksudnya

Yuddie : soalnya karir mas bakal ehh bisa melesat gitu walaupun dengan pendidikan yang mas punya sekarang ini

Angga: ya

Yuddie : nggak nambah gitu loh

Angga: kalo misalkan nggak namabah kalau untuk di hotel sini ya maksudnya kita ngomong pekerjaan di sini gitu loh

Yuddie : cuman kalau kita ngomongin hotel sini kita ngomongin mas tiba-tiba harus ehh nggak kerja di sini gitu loh

Angga:oh itu ngaruh banget koh

Yuddie : oh jadi akrena disini aja mangakanya masih tetep yakin gitu ya

Angga: iya koh coba kalo diluar koh udah nggak yakin pasti,pasti istilahnya banayak fresh graduate itu yang istilahya yang oke lah kita punya pengalam segudang tapi dia fresh graduate itu karena apsih namanya itu pendidikanya lebih tinggi dari kita pasti hrd itu akan mikir dia bisa kenapa nggak

Yuddie : ahh jadi ada pertimbangan munkin kantor-kantor yang nggak mau ehh bukanya nggak mau enggak ngelihat pengalaman kerja tapi lebih ke ngeliat backgraund pendidikannya

Angga: ya itu yang pengalaman selama saya di dunia kerja seperti itu sih

Yuddie : bisa-bisa

Angga: jadi itu lebih mementingkan pendidikan di banding pengalaman sih gitu koh

Yuddie : oke ,nah mas kalau misalkan mas itu nggak punya kesempatan lagi nih mas utuk ngelanjutin pendidikan plan b-nya apa mas untuk tetap berkarir

Angga: ehh plan b ya koh

Yuddie : iyaa

Angga: yang misalkan nggak punya kesempatan pendidikan paling aku buka usaha si koh

Yuddie : buka usaha ?

Angga: buka usaha jadinya

Yuddie : kenapa buka usaha maksudnya takut kalah bersaing seperti yang tadi Angga omongi apa gimana

Angga: pasti donga pasti ,pasti kalo bersaing apalagi umur ,umur udah nggak muda pendidikan standar kita nggak bisa lanjut pendidikan mau ngapain lagi ko selain buka usaha

Yuddie : berarti plan b-nya buka usaha gitu ya

Angga: iyaa

Yuddie : oke-oke sip, thank you Angga udah ngeluangi waktunya

Angga: oke

Yuddie : ehhm cukup untuk interview kali ini thankyou banget

Angga: terima kasih juga

Yuddie : terima kasih ,mari

Wawancara Barra Baginda

Yuddie : selamat sore Barra

Barra : sore koh

Yuddie : oke bar udah thank you udah belum waktunya ni untuk iterviewnya kita langasung aja ehh seperti yang tad aku jelasin kita langsung aja bahas soal-soalnya ya bar ya

Barra :boleh-boleh

Yuddie : sorry pertanyaan-pertanyaannya bukan soal

Barra : siap

Yuddie : oke yang pertama ,bagai mana pendapat eeh Barra mengenai sistem pendidikan formal di indonesia

Barra : kalo menurut saya nih koh

Yuddie : eehm

Barra : di indonesia tuh kan pendidikannya minim praktek nah menurut saya prakteknya tuh harus di lebihin lagi dari pada teorinya

Yuddie : eeh kira-kira persentasinya yang pas nih teori sama praktek berapa persen berapa persen

Barra : untuk praktek si kita kalo menurut saya sih 40 persen

Yuddie : praktek 40 persen

Barra :bener

Yuddie : teorinya berarti 60 persen

Barra :60 persen

Yuddie : oke berarti kenapa Barra bisa mikir kayak harus prakteknya itu harus diperbanyak

Barra : karena menurut saya kalau praktek kita langsung,langsung di kerjakan jadi nangkepnya itu lebih cepat dari pada teori

Yuddie : ah berarti ini lebih kayak yang berrums soal kerjaann kali ya

Barra : betul

Yuddie : kayak dari pada kita Cuma baca teori-teorinya lebih cepat kalau misalkan kita eeh lamgsung megang kerjaannya itu sendiri

Barra : bener

Yuddie :sama kayak smk lah ya dari pada ambil sam mending ke SMK gitu kan karena kalo SMK kan berarti kan lebih ya udah yang kita kerjain apa gitu loh terjurus gitu

Barra : betul

Yuddie : oke , yang ke dua itu bagaimana menurut Barra peran peran penting pendidikan

Barra : menurt saya ko peran penting pendidikan itu sangat penting sangat penting karena dalam pendidikan kita bisa dapat kalau kita keluar nanti kita bisa mudah cari ,cari kerjaan dapat relasi juga dari pendidikan yang utama sih pasti kalau kita mau belajar pasti dapat skill-nya dari pendidiikan

Yuddie : oke,nah kalo misalkan Barra denger kalo pendidikan itu bsi meningkatkan kualitas hidup seseorang Barra setuju gak

Barra : setuju koh

Yuddie : kenapa

Barra : dalam pendidikan pasti kan kita ada relasi nih dan relasi dari orang-orang dari teman dari mana

Yuddie : dari relasi itu terus

Barra : dari relasi kita juga ada skill kita untuk mencapai sebuah tujuan dengan upgrade diri

Yuddie : jadi dengan hal itu bisa meningkatkan kualitas hidup seseorang gitu ya

Barra : eeh betul

Yuddie : oke ,lalu pendidikan itu telah mempengaruhi perkembangan karir Barra selama ini

Barra : sejauh ini si saya belum terlalu jauh menempuh pendidikan jadi saya belum merasakan manfaatnya dari pendidikan

Yuddie : oh jadi

Barra : tahap lanjutnya tapi kan kalau sd,smp saya sudah melaluinya

Yuddie : sma udah ya berarti ya Barra nah berarti belm terlalu berasa ya karenakan juga kerjaan juga baru-baru ini gitu ya

Barra : betul

Yuddie : oke

Barra : toh juga kerjaan saya sekarang kan nggak ada di pendidikan jadi belum saya lalui

Yuddie : oh maksudnya kan kerja di hotel karena selama ini belum pernah ehh kayak belajar hotel tuh kayak gimana ya, hotel kalo gak smk perhotelan kalau nggak kuliah perhotelan sih biasanya itu

Barra : betul

Yuddie : kan Barra sma biasa ya bar

Barra : iyaa

Yuddie : oke bisa di terima ,nah apakaha pendidikan Barra membantu Barra dalam pekerjaan saat ini

Barra : tidak si koh kalau dalam khusus di hotel tidak ada sama sekali

Yuddie : oh nggak ini lah ya maksudnya belum berasa lah ya

Barra : belum berasa kalau gak sama sekali ya kalu kita bisa baca bisa ini dari sekolah

Yuddie :yang umu-umum pengetahuan pendidikan ya itu ada cuman kalau yang misalkan menjurus samapai ngebantu buat pekerjaan perhotelan ya nggak ada gitu ya

Barra : eeh betul

Yuddie :sama aja kaya yang tadi sebenernya ,nah apakah Barra masih ingin melanjutkan pendidikan formal

Barra : betul

Yuddie : berarti mau kuliah gitu ya

Barra : betul

Yuddie : nah kulaih apa kalu boleh milih gitu

Barra : kayaknya sih manajemen

Yuddie : manajemen ya mau jadi ini lah ya maksudnya emang mau kerja di kantor manejer-menejer kantor perusahaan gitu ya

Barra : ya

Yuddie : nah kenapa mau ngelanjutin pendidikan formal bar

Barra : ya karna kita dari pendidikan formal kita sama kembali lagi kayak kita juga dapat relasinya skill juga kita dapat dari situ dengan pendidikan juga kita bisa cari-cari kantor yang tepat untuk berada gitu

Yuddie : jadi balik lagi ke Barra pengen dari pendidikan Barra yang nantinya lebih tinggi bisa kerja yang lebih bagus bisa dapet channel yang lebih bagus

Barra : iya betul

Yuddie : oke

Barra : memikiran tahap hidup

Yuddie : siap, nah Barra yakin ga sama masa depan Barra dengan akan terjamin nih hanaya dengan pendidikan yang Barra punya sekarang

Barra : nggak si koh

Yuddie : smp sma berarti ya ,yakin nggak

Barra : nggak si koh karena balik lagi minim skill,bisa-bisa tapi saya sih kurang kurang yakin karena nggak sesuai sama ekspetasi saya dengan tamat sma kerja jadi sia-sia gitu capek di badan capek di pikiran juga tapi kalo kita udah ada skill ya pasti kita bisa meng upgrade kita itu juga yang kita senengin

Yuddie : ohh jadi maksud nya lebih ke gini bar emm kalau bertahan sih sampai hidup si hidup gitu cuman kalau misalkan masa depannya kalau mau yang lebih sukses masih belum bisa Barra jamin gitu loh

Barra : iyaa

Yuddie : nah Barra kalo misalkan Barra nggak punya kesempatan lagi nih untuk melajutkan pendidikan Barra tuh rencana plan b-nya itu gimana sih buat ningakatin karir Barra

Barra : mungkin kalau nggak dikasih kesempatan pendidikan saya harus fokus skill saya yang sekarang untuk pgrade ke upgrade skill saya untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih tinggi lagi dari pada sekarang

Yuddie : ngeupgrade skill nya itu berarti gimana cara nya

Barra : yang saya dapat di hotel ini kan saya tekunin sama misalnya ada kesempatan naik nih naik di kerjaan lain maka saya akan pilih kerjaan lain

Yuddie : oh jadi ya tawaran dari kerjaan lain gitu ya naikin skill-nya juga misalnya didapat dari pekerjaan lapangan gitu ya

Barra : ya pekerjaan lapang

Yuddie : oke berarti otodidak

Barra : iya otodidak

Yuddie : oke sip dah itu aja bar untuk intrerview kita kali ini thank you banget udah luangin waktu nya

Barra : siap

Yuddie : terima kasih banyak

Wawancara Dadang Soetopo

Yuddie: nah selamat sore dadang

Dadang: selamat sore ko

Yuddie: iya,eeh dadangthank you udah ngeluangin waktu nya nih buat interview ,seperti yang tadi aku bilang interviewnya

Dadang:

Yuddie:seperti yang aku bilang sebelumnya interviewnya si udah aku buat pertanyaannya cuman ada nanti ada pertanyaan tambahan itu tergantung sama jawaban dadang kalo misalkan aku mau nanya kaya kenapanya giutu-gitu aku bakal naya juga ya

Dadang: oke baik ko

Yuddie: nah pertanyaan pertama ni bagai mana pendapat dadang mengenai sistem pendidikan formal di indoesia

Dadang: pendidikan formal di indonesia menurut saya bagus si ko,soalnya saya jugakan dari program pemerintah maka kita juga belajar dari yang belum tau apa-apa gitu sehingga selalu berjenjang dan meningkat gitu

Yuddie: ehh koleh boleh tau dadang terakhir sma ya?

Dadang: smk ko

Yuddie: smk jurusan ?

Dadang: otomotif ko

Yuddie: otomotif,oke bereti kalo aku boleh ulang berjenjang itu maksunya dari SD ni kita belajar tentang dasar

Dadang: ya tentang dasar walaupun meningkat meningkat dan terus meningkat

Yuddie: sampai nanti ke tingkat smk yang berarti lebih kompleks dari pada sebelum-sebelumnya

Dadang: iyaaa

Yuddie: oke,nah menurut dadang peran pendidikan tu kaya gimana si

Dadang: peran pendidikan itu ya penting si ko karna pendidikan kita juga bisa ehh misal menapat pekerjaan yang lebih baik

Yuddie: cuman pekerjaan doang atau ada aspek lain ga kira-kira selain pekerjaan

Dadang: jelas apa ya ilmu si ko dari ilumnya pasti lebih banyak ko

Yuddie: ehe lebih kepake lah ya

Dadang: iyaa

Yuddie: oke ,nah kalo misalkan ada kaimat ini dadang pendidikan itu dapat meningkatkan kualitas hidup seseorang dadang setuju ga

Dadang: saya setuju ko dengan itu sebetulnya

Yuddie: kenapa tu

Dadang: karna kalo Cuma sebatas sma gitu ya paling pekerjaan-pekerjaannya ya tidak tidak terlalu ini lah ko kecuali sekarangkan ada tu yang ada lowongan pekerjaan gitu miimal S1 S2 gitu mendapatkan pekerjaan yang lebih ya santai mungkin

Yuddie: jadi kalo misalkan dadang pikir kalo misalkan kalo misalkan dengan sma itu lebih susah dapet pekerjaan yang lebih enak dari pada yang udah kuliah ,kalo udah dapet kerjaan yang kuliah lebih enak kerjaannya kerjaan lebih enak ya hidupnya juga lebih enak

Dadang: iya betul

Yuddie: ahhh boleh boleh boleh gak masalah ,nah pen ni bagai mana pendidikan telah mempengaruhi perkembangan karir ddang selama ini ,dadang baru kerja setahun ya baru kerja kan ini ya

Dadang: iyaaa

Yuddie: mungkin agak kecil lah tapi kira-kira bakal mempengaruhi karir dadang gak si

Dadang: saya yakin pasti mempengaruhi si ko karna ya pasti bener-bener mempengaruhi si menurut saya pendapat saya gitu

Yuddie: pasti baka; mempengaruhi ya cuman nah pertanyaan selanjutnya ni bakal ngaruh si bakal ditail lagi kan dadang kan ngambil otomotif ni

Dadang: ya bener

Yuddie:smk otomotif ,nah itu ngebantu pekerjaan dadang ngak saat ini

Dadang: saat ini ,saat ini si gak terlalu si ko karna jauh berbeda dengan backgraund pendidikan saya sebelumnya

Yuddie: iya karnakan dadang kan sekarangakan cook ya tapi sekarang ehh dulu waktu sekolah ambil otomotif berarti nggak ngebantu ya tapi ada gak si dang sekiranya yang dadang dulu kerjain di sekolah kepake ehh yang dadang dulu belajar di sekolah kepake loh buat kerjaan sekarang gitu loh

Dadang: sebenernya ada si ko sebagian-sebagian yang saya pelajari di sekolah dulu dengan sekarang ini

Yuddie: nah itu kaya apa tu dang

Dadang: tentang cara saya berkomunikasi ,berkomunukasi dengan tim saya gitu

Yuddie: kemampuan berkomunikasi berarti ke soft skil ya itungannya ya

Dadang: iyaa

Yuddie: boleh-boleh, nah emm dadang masih pengen lanjut kuliah ga berarti

Dadang: sebenernya si saya masih mau kuliah si ko jelas saya masih pengen si kuliah

Yuddie:jurusan apa kalo misalkan daang mau lanjut

Dadang:mungkin saya mau mendalami lebih mendalami lagi di bagian otomotif si ko

Yuddie: wahhh berarti sekarang kerjaanya kurang ini dong kurang sesuai sebenrnya sama yang dadang mau

Dadang: kalo kurang sesuai si nggak si ko saya malah pengen belajar hal baru lagi hal baru lagi cuman kan backgraund pendidikan saya kemarin dari nol sampai ya sedikit mengerti lah gitu jadi sayang aja gitu kalo ditinggalin gitu ko saya mau ngelanjutin aja gitu

Yuddie: eehm cuman masih pengen di oto nanti kerjaan mau di otomotif atau tetep mau di cook aja

Dadang: nanti pekerjaan ya ko

Yuddie: mau serius di pekerjaan otomotif ehh mau serius di kitchen kaya sekarang apa mau cook apa mau ganti ke otomotif sayang loh pendidikan nya

Dadang: kalo keinginan ya kalo gikutin keinginan jelas saya masih pengen di otomotif si

Yuddie: waah oke,nah dadang

Dadang: yaaa

Yuddie: dadang yakin gak si sama masa depan dadang akan terjamin kalo misalkan dadang tu cuman pendidikan nya cuman nyampe smk doang ni

Dadang: bisa terjamin dan gak terjamin itu balik lagi ke takdir si ko bisa terjamin dan gak terjamin

Yuddie: ohh cuman dadang yakin apa nggak gitu aja deh

Dadang: yakin atau nggak ,saya yakin ko

Yuddie: walaupun dengan smk ehh dadang ehh maksudnya smk tapi dadang yakin dadang bisa survive gutu ya

Dadang: ya betul

Yuddie: oke,ehh jika pertanyaan terakhir ni dang jika dadang memiliki kesempatan lagi untuk melanjutkan pendidikan dadang punya rencana lain ga untuk meningkatkan karir dadang

Dadang: saya ingin mendalami dunia kitchen si ko kalo memang gsk bisa melanjutkan pendidikan lagi gitu saya bakalan serius lagi lebih mengeksplor banyak tentang kuliner

Yuddie: eeh berarti lebih dapet meningkatin skill dari yang dapetin di kerjaan ini ya gitu ya

Dadang: yaa bener-bener ko

Yuddie: oke dang itu aja cukup ehh thank you banget udah ngeluangin waktunya semoga sukses

Dadang: oke ko

Yuddie: thank you

Wawancara Fiqih Hendra Utama

Yuddie: oke sore fiqih

Fiqih : sore

Yuddie: thanyou udah ngeluangin waktunya buat interview yang ehh hari ini nah pertanyaan nya itu udah udah aku susun tinggal nanti fiqih ehh jawab aja sesuai pertanyaan yang aku kasih ya

Fiqih : oke siap

Yuddie: oke fiq pertanyaan pertama nih fiq bagaimana pendapat fiqi mengenai sistem pendidikan formal di indonesia

Fiqih : ehh mungkin dari pendidikan formal indonesia ehh kurang sih kayak mungkin saya lebih tertuju seperti yang diluar negeri gitu ya lebih memaksimalkan potensi yang dia minati terus sama tadi mungkin kalau pengetahuan pengetahuan yang ,eh pelajaran pelajaran yang lain mungkin harus pengetahuan ummumnya aja sih

Yuddie: oh jadi kalau yang diminati itu biar diterjunin lebih dalam biar lebih mahir sedangkan kalau misalkan pengetahuan pengetahuan apa mata pelajaran mata pelajaran lain kayak Cuma tahu emm luarnya aja lah nggak usah sampai dalam-dalam banget gitu ya

Fiqih : iya koh

Yuddie: oke ,bagai mana menurut fiqih peran penting pendidikan

Fiqih : pendidikan sangat penting untuk menambahkan menambah skill wawasan seseorang trus ya lebih berguna di masyarakat

Yuddie: terus kalau misalkan ada kalimat pendidikan itu dapat meningkatkan kualitas hidup seseorang fiqih setuju gak sih

Fiqih : setuju

Yuddie: kenapa

Fiqih : pendidikan dapat menigkatkan kualitas hidup seseorang ya mungkin dari jenjang SD ,SMP,SMA itu sampai kuliah yang mungkin kita bakal dapat menambahkan ilmu dari setiap tigkatan-tingkatan masing-masing semakin tinggi tingkatannya mungkin semakin tinggi juga untuk dapat ilmunya skill yang ada

Yuddie: nah dari skill itu kenapa bisa berhubungan sama kenapa dari skill itu skil yang di dapetin dari pendidikan itu kenpa akhirnya fiqih bisa berasumsi kalau misalkan itu dapat meningkatkan kualitas hidup sesorang

Fiqih : mungkin dari menngkatkan kualitas skill seseorang kualitas hidup seseorang

Yuddie: kenapa iya maksudnya kenap dari skill yang fiqih terima itu bisa ningkatin kualitas hidup seseorang

Fiqih : ya dari mungkin dari ya entah dapet pekerjaan naik jabatan dengan gaji tinggi segala macam ataukita buat sesuatu yang tidak ada jadi ada berguna masyarakat

Yuddie: jadi balik lagi ke gaji lagi posisi gitu ya oke finansial lagi ujung-ujung nya

Fiqih : iyaa

Yuddie: nah bagaimana sih pendidikan itu telah mempengaruhi perkembangan karir fiqih selama ini

Fiqih : untuk saya sih pendidikan dari saya nggak terlalu masuk ke karir ya soalnya kan saya keluaran dari sma dan sma itu cuman tentang pelajaran pelajaran umum ya sekolah lah dari saya sih cuman dapat dari pengalaman saya aja dari kerja

Yuddie: oh jadi kalau karir lebih ke pengalaman yang setelah terjun ke kerjaan sekolah itu nggak terlalu ngaruh lah ya

Fiqih : iyaa nggak terlalu ngaruh dengan kerjaan saya sekarang

Yuddie: oke ,nah pendidikan fiqih ngebantu fiqih nggak sih dalam pekerjaan sekarang

Fiqih : untuk saat ii pendidikan yang untuk dari saya terakhir lulus

Yuddie: eeh kita ngomongkan pendidikan formal terakhir lulus sma nih pendidikan yang udah didapetin selama sma ini ehh selama fiqih sekolah dari SD,SMP,SMA ngebantu gak sih dalam pekerjaan fiqih

Fiqih : ya mungkin yang dasar dasar nya membantu tapi dalam lingkup apa tuh yang lebih majunya lagi mungkin masih kita harus belajar dari yang punya eh apa tuh pengalaman dari orang-orang yang kuliah atau mungkin yang sudah lama bekerja di bidang tersebut

Yuddie: kalau dasar-dasarnya tu yang ngebantu kayak apa tuh

Fiqih : kayak mungkin jumlahan mengurangi

Yuddie: ha ha matematika dasar gitu ya

Fiqih : pengetahuan umum

Yuddie: oke ,oko-oke tetap tapi kalo misalkan kita ngomong operasional kerjaan di hotel balik lagi fiqih belajar dari orang yang udah berpengalaman sebelumnya

Fiqih : iyaa

Yuddie: oke ,emm nah fiq fiqih mau nggak sih ngelanjutin pendidikan formal fiqih kuliah berarti ya

Fiqih : ya udah pasti itu kuliah

Yuddie: kalau mau ambil jurusan apa fiq kalau kuliah berarti

Fiqih : ya balik lagi saya udah kerja di perhotelan hampir mau enam tahun ya pasti perhotelan lagi sih

Yuddie: oh mau manajemen perhotelan lagi dong

Fiqih : boleh

Yuddie: ha ha

Fiqih : kalau memang ya kalu allah menghendaki ya nggak apa-apa

Yuddie: pke kepana pengen ngelanjutin fiq

Fiqih : ya tauh sendiri untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih maju lagi lebih tinggi lagi kan di haruskan mempunyai wawasan yang lebih tinggi ya dan kita juga dan kalau mas Yuddie kalau tau mas kalau lihat rekrutmen rekrutmen hotel-hotel gede itu pasti kan ada minimal minimal minimal masuknya

Yuddie: eeh

Fiqih : dengan minimal S1 atau D3 dan walaupun saya mempunyai pengalaman yang mugkin banyak di bidang perhotelan dengan basic saya yang mempunyai backgraund SMA mugkin gak masuk mas walaupun kia punya itu mas tapi emang harus kita coba buat ke jenjang yang berikutnya

Yuddie: ahh oke berarti balik lagi ehh untuk bersaing lah ya

Fiqih : iya

Yuddie: nah ini ada hubungan nya nih fiq apakah fiqih yakin masa depan fiqih akan terjamin hanya dengan pendidikan yang saat ini fiqih miliki

Fiqih : nggak

Yuddie: nggak yakin kenapa tuh kenapa-kenapa

Fiqih : : liat sendiri mungkin pendidikan terakhir saya kan sma ya nggak menjamin saya buat ehh dapat lebih maju,bisa tapi kan butuh pengalaman yang banyak dan mungkin dari basic backgraund saya ya kurang sih menurut kalau di lihat dari mungkin dari manajemen perhotelan nya saya kan cuman pengeluaran dari sma walaupun emang punya basic punya pengalam yang banyak di mungkin dari apa kompotitor-kompotitor lain yang melamar juga mungkin saya kalah

Yuddie: ah jadi balik lagi ke persaingan yang nanti sebenarnya akan kalah kalau misalkan backgaraund pendidikannya si rivalnya itu kalau ngerebutin kerjaan lebih tinggi gitu ya

Fiqih : yaa

Yuddie: oke-oke bener sih he he ,nah pertanyaan terakhir nih fiq, jika fiqih udah nggak punyaa kesempatan lagi untuk melanjutkan pendidikan apakah fiqih punya rencana lain untuk meningkatkan karir fiqih di sini berarti ehh gak usah disin maksudnya meningkatkan karir fiqih lah

Fiqih : ha saya main crypto main saham

Yuddie: oh investasi

Fiqih : iya investasi

Yuddie: belajar investasi

Fiqih : walaupun memang kita emang mentoknya segini tapi kita harus mempunyai dua lobang untuk tiga lobang untuk mendapatkan passive income atau segalanya yang bisa menghasilkan uang gitu loh

Yuddie: ahh berarti karir mungkin tetap ada active income-nya tetap kerja cuman fiqih ya mungkin ada investasi atau nggak mungkin punya bisnis yang akhirnya fiqih jadiin passive income

Fiqih : iyaa

Yuddie: oke ,hebat juga ha ha ha oke fiq itu aja pertanyaan dari aku thank you banget udah ngeluangin waktunya

Fiqih : oke-oke

Yuddie: terimakasih banyak

Fiqih : sama-sama mas Yuddie

Wawancara Silvia Liberty

Yudde : oke selamat eee malam bu ivi

Bu silvi: ya malam

Yudde: thank you untuk waktunya, untuk interview kali ini

Yudde: topiknya itu motifasi melanjutkan motifasi motifasi untuk melanjutak pendidikan untuk karyawan ,nah aku akan bertanya buat ibu ivi nanti ibu ivi jawab aja serileks mungkin aja yaeeeh

Bu silvi: eeh

Yudde: nah yang pertama itu bagai mana pendapat ibu mengenai sistem pendidikan formal di indonesia

Bu silvi: pendidikan formal di indonesia tmenurut saya terlalu banyak mata pelajaran atau mata kuliah ya karna itu yang membuat banyak eeh kebanyakan siswa atau mahasiswa nya itu jadi kurang fokus gitu loh

Yudde: oke jadi saking banyak materi yang harus di pelajari sehingga tu aga bertele-tele jadi membuat si pelajarnya itu ga fokus

Bu sivi:iya

Yudde:oke ,nah menurut ibu peran pendidikan itu bagai mana si

Bu silvi:peran pendidikan itu sangat penting karna itu kan untuk bekal dia nanti bekerja ya dimasa depan nya gitu

Yudde: eeh oke jadi buat karir lah ya paling pertama

Bu silvi: iya buat kariri terutama buat karir si

Yudde : nah eee pendapat ibu tentang kalimat yang ngomong kaya gini ni ,pendidikan itu untuk meningkatkan kualitas hidup seseorang ibu bagai mana pendapat

Bu silvi: iya betul semakin kita mempunyai pendidikan yang tinggi itu akan menjai eeh kualitas hidup kita tu lebih baik gitu terutama di jenjang karir ya gitu

Yudde: nah nya kalo misalkan bu silvi sindiri gimana si bu pendidikan eeh itu membantu ibu dalam karir ibu

Bu silvi :eeh sebenarnya si gimana ya gini loh membantu kaya membantu banget si juga gak terlalu ya karnakan saya ,saya terus terang ni eeh kuliah di bidang sekertaris sedangkan yang saya pegang sekarang itu di bagian forecasting gitu

Yudde: finance ya

Bu silvi:iya dan finance

Yudde: aga ga linier gitu kan ya aga linier

Bu silvi: iya aga gak nyambung gitu

Yudde: tapi ehh kira kira awal awal nya bisa ga bu apa ibu belajar lagi tentang finance apakah emng pengalaman industri langsung aja yang membuat ibu sampai kaya sekarang

Bu silvi: sebenarnya si waktu di kuliah sekertaris ada si belajar nya ya contoh akutansi gitu kan

Yudde:aku tansi dasar

Bu silvi: akutansi dasar tapi kan ga terlalu banyak gitu sedangkan kalo kita bekerja itu kan langsuang kan eeh praktek langsung gutu jadi ada sedikit lah ilmunya yang di dapet cuman ga terlalu banyak nah kita belajar lagi gitu

Yudde: jadi belajarnya lagi langsung di industri sekarng

Bu silvi: ya betul

Yudde: oke oke oke ,nah eeem apakah pendidikan yang ibu ambil itu eeh membantu pekerjaan yang ibu kerjain sekarang ini

Bu silvi: membantu pekerjaan yang sekarang

Yudde: eeh

Bu silvi:eem ga terlalu banyak si ya paling sekitar di bawah 50 persen lah

Yudde: kira kira membantu nay tu dalam hal apa

Bu silvi: kaya contohnya ,ya itu yang tadi saya bilang kaya misal nya mata kuliah yang akutansi kan saya berhubungan dengan finance paling yang besik nya aja

Yudde: yang oh jadi ya yang tadi lah yang akutansi dasar atau nngak ilmu ilmu dasar yang emang ibu pelajarin di kuliah gitu ya

Bu silvi: eeeh betul

Yudde : oke ,next question apakah bu silvi itu masi ingin ngelanjutin pendidikan formal

Bu silvi : jujur si waktu masi punya anak pertama si ke pengen banget buat ngelanjutin kuliah gitu cuman sekarang udah punya dua anak jadi waktu dan ehh apa ya keuanganya itu terbatas

Yudde : eeh mendingan

Bu silvi: mendingan untuk pendidikan anak kalo sekarang si lebih utama in

Yudde: dari pad pendidikan sendiri mendingan buat anak

Bu Silvi:betul

Yudde: ahh i see – i see jadi lebih ke faktor waktu dan ekonomi ga si sebenernya

Bu silvi:ya betul

Yudde:faktor waktu dan ekonomi yang bener – bener eeh menjadi pertimbangan ya buat melanjutkan pendidikan ya

Bu silvi: iya betul

Yudde: oke lalu ni bu eeh apakah ibu yakin ni di masa depan nanti eeh dengan pendidikan yang ibu sekarang punya ni ya ibu bisa survive gitu loh

Bu silvi: eeh sebenernya ga terlalu yakin si

Yudde: kenapa bu

Bu silvi: ya karna kan sekarang kan di dunia pekerjaan kan maksudnya babnyak persaingan ya semakin banyak persaingan mereka pasti punya besik pendidikan yang jauh lebih tinggi lagi gitu

Yudde: eeh jadi ibu takut kalah bersaing dengan orang orang yang punya pendidikan yang emng udah di atas ibu gitu ya

Bu silvi: iya ,iya dong

Yudde: oke nah lalu bu apakah eeh gini ni bu kalo ibu gak dapet kesempatan lagi ni untuk melanjutkan pendidikan ibu apakah ibu punya rencana lain buat meningkatkan karir ibu gitu loh

Bu silvi: iya dong pasti dengan cara berusaha untuk bekerja keras lagi cari pengalam yang lebih luas lagi supaya bisa survave sama karir kita

Yudde: aah jadi ya dapetin pengalaman langsung di lapangan ya ,lalu kalo aku boleh tanya eeh bagai mana cara ibu ni ya meningkatkan motifasi ibu kalo ibu nanti mau melanjutkan pendidikan ni bagai mana cara ibu meningkatkan motivasi ibu buat melanjutkan pendidikan

Bu silvi: eeh motivasi nya ya

Yudde: ataukan bukan buat ibu lah mungkin buat temen temn yang lain juga boleh bagai mana cara memotivasi temen temen ibu buat melanjutkan pendidikan mereka

Bu silvi: ya mungkin kalo mau memberikan motivasi ya sharing gitu ya supaya mereka tu lebih,buat open minded mereka gitu iar lebih terbuka kalo bawa pendidikan itu sebenernya besiknya penting untuk nanti kita karir kita kedepan

Yudde:jadi saling ngigetin lagi remain mereka and correct mereka lagi

Bu silvi: iya betul

Yudde: oke sip kalo begitu ,thank you banget bu ivi untuk waktunya

Bu silvi:oke

Yudde: terimaksih bayak ibu ya

Bu silvi: iya

Wawancara Velly

Yudde: oke selamat sore bu vell thank you banget sudah meluangkan waktu nya buat aku interview topik kita kali ini adalah motifasi karyawan untuk melanjutkan pendidikan nya kejenjang yang lebih tinggi nah yang pertama itu pertanyan nya bagai mana pendapat Velly tentang sistem pendidikan formal di indonesia

Velly: sistem pendidikan formal di indonesia sekarang suah lebih luas sudah lebih lengkap dengan mungkin kalo di kuliah pun juga jurusannya ber sudah banyak ber maksudnya banyak jurusan-jurusan baru yang lebih spesifik ya jadi untuk mahasiswa atau calon-calon mahasiswa bisa lebih tau arah nya mau ke mana

Yudde: oke jadi suadah ada banyak jurusan dan mahasiswa tu lebih terjurus pengennya yang mana si buat kakrinya mereka gitu ya

Velly: iya

Yudde: oke lalu eeh peran penting pendidikan itu apa bu vell buat ibu

Velly: kalo buat saya pendidikan itu sangat penting ya karna itu dasarnya kita ehh ilmu dasarnya kita ketika kita bekerja tentu kita harus punya ilmu dasar nah dri pendidikan itu lah kita dapatkan

Yudde: apa buat bekerja doang apa buat hal lain yang penting pendidikan itu loh

Velly: mungkin beberapa ada di hal lain ya dalam lingkungan sosial tapi memang pendidikan itu lebih ke ilmu skill kita nantiya untuk bekerja

Yudde: oke buat jadi paling utama buat Velly itu skill buat nantinya kerja mau kaya gimana gitu ya

Velly: iyaa

Yudde:oke , nah pendapat Velly itu tentang kalimat sepeti ini pendidikan itu untuk meningkatkan kualitas hidup seseorang . menurut Velly itu gimana

Velly: pendidikan untuk meningkatkan kualitas hidup seseorang eehh memang itu kenyataannya itu berdampak seperti itu semakin tinggi pendidikan apa lagi di indonesia jenjang pendidikan itu untuk perusahaan-perusahaan besar mereka msih melihat itu jarang perusahaan yang tidak melihat background dari si karyawan nya jadi memang makin tinggi pendidikannya ya makin sesuai pertanyaan nya tadi makin berdampak

Yudde: kaya contohnya gaji nya makin tinggi jabatannya makin tinggi gitu yaaa

Velly: iya bener

Yudde: bisa di mengerti sekali , emmm next nya itu bagaimana pendidikan telah mempengaruhi perkembangan karir Velly ini jadi pendidikannya bu vell dan karir Velly sekarang itu seberapa pengaruh sih gitu

Velly: ehhh pengaruh nya sangat sangat-sangat luar biasa ya maksudnya sangat mempengaruhi karna memang background saya kan skretaris kan, sekretaris kan itu hampir menguasai semua utusan administrasi dalam kantoran dan ketika di dunia pekerjaan itu sangat-sangat berguana dan terpakai sekali dalam arsip atau dia mengetik sepuluh jari trus dia juga mengatur sekejul semua itu maksudnya di gunakan selain itu juga sebagai seorang finance saya menempuh jalur pendidikan walau bukan formal itu nonformal itu juga berguna sekali jadi memang itu semua mempengaruhi dari skil-skil itu nantinya untuk bekerja

Yudde: ahh jadi tu sangat mempengaruhi ada inpeknya yang ibu ambil selama ini sangat berimpact terhadp karir bu vell

Velly: yaaa

Yudde: oke ,nah eeh nah next nya ini aku ngomongin soal Eightin ya ,nah apakah perusahaan ini bu Eightin hotel itu masih mempertimbangkan latar belakang pendidiknan dalam merekrut atau menaikan jabatan seseorang merekrut atau atau promosi lah istilah nya

Velly: kalo etchin sendiri dibilang seratus persen latar belakang nggak memang di sini itu lebih membuka kesempatan untuk orang orang yang mungkin belum untuk dia melanjutkan sekolah atau melanjutkan kuliah taoi dia mau bekerja dulu kita terbuka untuk hal itu tapi kan tidak menutup kemungkinan buat dia juga berkembang suatu saat ketika dia menjalani pekerjaan dia dengan baik dia bisa melanjutkan kuliah jadi kalau kusus di Eightinchin memang seratus persen tidak memikirkan latar belakng pendidikan untuk merekrut karyawan nya gitu

Yudde: oke,jadi emm jadi kalo aku boleh bilang sebenarnya penting nggak penting banget gitu ya kalo latar belakang itu kalo di etching lebih ke pertimbangan yang ga utama lah ya

Velly: dibilang utama tergantung posisi si mungkin posisinya di sini untuk beberapa jabatan yang mungkin kita harus liat skilnya juga contoh marketing,atau nggak desain atau nggak finance gak mu ngkin kita terima mentah dari yang fresh graduate SMA pure kita terjunin itu agak sulit tapi kalau seperti yang hoskiping nah seperti itu mungkin waiters nah itu mungkin

bener-bener fresh itu kita akan terima mangakanya mungkin diliat dari jabatan nya

Yudde: best on posisi apa yang meraka mau coba masuk

Velly: iyaa

Yudde: oke-oke sangat-sangat di mengerti,emm lalu bu bagagi mana kualitas pendidikan karyawan mempengaruhi ferforma perusaan menurut ibu

Velly: kualitas pendidikan karyawan tentu sangat mempengaruhi ferforma perusahaan itu gak di pungkiri karena seseorang yang bisa melalui otodidak seseorang yang bisa melalui pendidikan akan terlihat berbeda tentu dari cara dia berbicara cara dia menanggapi sesuatu pasti berbeda itu menentukan kualitas nya jadi mempengaruhi

Yudde: sangat mempengaruhi ya jadi mungkin kalo orang yang pendidikan nya lebih tinggi mungkin cara dia menangakap sesuatu itu lebih cepat ,cara dia mencernanya lebih cepat

Velly:benar dan ketika ada masalah pun dia menyelasikan nya dengan cara yang berbeda dengan orang-orang yang mungkin yang pengetahuan nya juga tidak terlalu banyak seperti itu

Yudde: oke ,nah ini aku balik lagi ke personal bu vell ni ibu vell sbenarnya masih pengen ga si melanjutkan pendidikan formal

Velly: kalo dari saya sendiri sebenernya mau tapi karena tingkat kerja nya sudah terlalu padat dan memangkan seperti yang Yuddie tau saya juga disi gak pegang satu banyak beberapa ehh pekerjaan-pekerjan tambahan yang saya ambil itu agak sulut gitu

Yudde: jadi sebenarnya mau cuman karna faktor waktu dan faktor pekerjaan yang banyak itu emang ga bisa untuk melanjutkannya tapi kalo di tanya mau itu kenapa

Velly:karna ya masih mau belajar contohnya mau belajar bahasa inggris lebih dalam gitu kan mungkin nanti kedepan nya ngeliat dari situasi saya akan mengambil beberapa pendidikan tapi bukan formal dan nonformal nya

Yudde: Kaya ngeles

Velly: yaa kursus-kursus nya

Yudde: oh i see jadi pengen sebenarnya Velly ngelanjutin pendidikan itu buat menambah skil lah ya

Velly: betul langsung ke nambah skilnya

Yudde: oke ,nah bu vell ehh sekarang aku mau nanya ni emm bagai mana cara etchin hotel itu membantu agar karyawan itu memiliki motifasi meningkatkan pendidikan mereka

Velly:membatu karyawanyan agar karyawanya memiliki motifasi melanjutkan pendidikan

Yudde: ya jadi bagai man Velly itu meningkatkan sebagai seoorang manajemen momotifasi karyawany,ayu dong sekolah lagi ayo dong kuliah gitu gimana

Velly: ehh untuk sejauh ini kita akan selalu support jika memang dari pihak setap ada keinginan ke sana ya contoh dulu ada staf kita dia tujuan kerja untuk kuliah dan diman akhirnya bekerja sambil kulih ,kuliah nya malam kerjanya pagi ,jadi menmang ehh kembali lagi kita akan mengingatkan ketika interview awal kan tujuan kamu bekerja apa ,memang kan ada yang real untuk mencari uang saya butuh uang saya butuh ehh punya jabatan ada yang

saya bekerja untuk kuliah nah itu yang memang kita potensi kan seperti ayo kalau dia beerja lebih baik pendapatan dia meningkat dia bisa kuliah seperti itu

Yudde: jadi mancingnya itu mungkin berarti lebih ke ya balik lagi kita kasih dia sebuah intensif lagi gaji yang lebih tinggi lagi buat dia bisa membantu bayar uang kuliah nya gitu ya

Velly: ya tentu nya jika dia sudah ambil keputusan oke bu saya besok sudah mulai kuliah kita sudah harus bisa bagi waktunya jadi memamng ada beberapa jam-jam kusus yang memang kita harus mengerti itu juga seperti itu

Yudde: lebih ketoleransi waktu toleransi schedule ya

Velly: iyaaa

Yudde: nah pertanyaan selanjutnya bu vell apakah harapan etchin hotel ni eee berarti apakah harapan Velly sebagai seorang pihak manajemen terhadap tingkat pendidikan karyawan-karyawan disini

Velly: harapan saya untuk yang masih muda-muda ya terutama dia walaupun mungkin tidak tidak mempunyai kesempatan pendidikan di formal tapi mungkin di formalnya ada semangat untuk ehh meningkatkan skil-skil diri mereka sendiri juga seperti itu

Yudde:berarti walaupun bukan gak usah di formal tapi etis dengan nonformal itu mereka bisa menambah skil lagi

Velly: benar

Yudde: oke ,itu aja si vell thank you banget sudah ngeluangin waktunya amm semoga kedepan nya ibu vell tetap makin berjaya thank you bu vell

Velly:oke

Wawancara Yogi Prasetyo

Yuddie: oke selamat sore Yogi

Yogi: oke sore mas Yuddie

Yuddie: oke aku perkenalkan dulu ini Yogi FNB Eightin manager di hotel dan beberapa outlet yang kita kelola ,nah Yogi thank you sudah meluangkan waktunya

Yogi: oke sama sama

Yuddie: ya hari ini aku mau interview Yogi yang berkepentingan untuk penyelesaian thesis aku ni mas

Yogi: oke oke

Yuddie: nah hari ini topiknya itu adalah meningkatkan motifasi karyawan untuk melanjutkan pendidikan nya

Yogi: motifasi karyawan untuk melanjutkan pendidikan

Yuddie: nah betul

Yogi: oke

Yuddie: nah pertanyan pertanayan udah aku buat dan juga mungkin nanti ada beberapa pertanyaan tambahan ya kalo misalkan aku eeh pengen nanya ke mas gitu loh tiba tiba di tengah jalan gitu loh

Yogi: boleh boleh boleh

Yuddie: yang pertama dulu ya mas ya

Yogi: oke

Yuddie: babgai mana pendapat Yogi mengenai sistem pendidikan formal di indonesia

Yogi: sistem pendidikan formal di indonesia oke ,kako menurut saya semakin membaru sudah semakin semakin membaru semakin baik yasistem pendidikan formal di indonesia karna eeh waktu kita tes sekola dari jaman SD,SMP,SMA dan kurikulum berbasis kompetensi sampai sekarang terakhir kurikulum merdeka ya ,oke sudah cukup baik mungkin kalo dari aku pribadi ada sedikit masukan untuk pengembangan pendidikan kay dimana si pelajar atau mahasiswa ini dapat satu mata kuliah yang memamang dia bisa untuk mengembangkan dirinya gitu contoh nya dia bisa kegiatan belajar mengajar di luar kelas gitu kan jadi gak terlalu jenuh gak terlalu boring jadi ada hal hal yang memamng dia punya potensi mngembangkan dirinya di satu mata kuliah nya itu gitu

Yuddie: diluar mungkin di sekolah di luar ekstrakulikuler gitu ya mas

Yogi: betul eeh di luar ekstrakulikuler betul

Yuddie: oke ,nah lalu mas bagai mana pendapat Yogi tentang pendidikan itu secara eeh pendidikan itu secara umum jadi bukan jadi bukan nya pendidikan formal jadi pendididkan apasi menurut apa si pendidikan itu menurut Yogi

Yogi: oke eeh pendidikan implementasi pendidikan dalam kehidupan sosial sehari hari fundamentalnya sangat berkaitan jadi dimana kita bekerja di satu prusahaan pasti dengan bekal ilmu pendidikan kita akan bisa mengimplentasikan di sebuah perusahaan untuk eeh apa-apa job desk-job desk nya dengan ilmu yang kita dapat

Yuddie: oke,jadi sangat mempengaruhi

Yogi: sangat mempengaruhi

Yuddie: nanti kehidupan dia mau kehidupan sosial maupun di perusahaan gitu ya

Yogi: iya kehidupan sosial maupun di perusahaan

Yuddie: nah lalu bagai mana pendapat mas tentang pendidikan yang dapat meningkatkan kualitas hidup seseorang

Yogi: pendidikan untuk meningkatkan kualitas hidup seseorang,oke kalo menurut saya sangat besar ya karna dengan pendidikan kita mempunyai ilmu kita mempunyai keterampilan kita mempunyai suatu skil dengan skil keterampilan itu biasanya akan kita gunakan di satu perusahaan yang memang akhirnya akan berkaita gitu jadi untuk meningkatkan taraf hidup dengan posisi dengan standar gaji dan lain lain akan di sesuaikan dengan kemampuan yang kita punya

Yuddie: eehm oke ,nah kalo buat Yogi sendiri bagai mana si pendidikan itu mempengaruhi karir Yogi

Yogi: pendidikan untuk pengaruh karir untuk saya pribadi sangat besar ya dalam arti eeh dengan pendidikan yang saya punya saya punya skil saya punya kemampuan saya punya apa yang saya dapat di bangku kuliah maupun di bangku sekolah saya bisa implentasikan di satu tempat perusahaan di mana saya bekerja

Yuddie: jadi eeh ya sangat berpengaruh lah ya

Yogi: sangat berpengaruh untuk pendidikan

Yuddie:nah menurut Yogi jadi sampai saat ini apakah sebenarnya perusahaan sendiri atau mungkin kita balik lagi apakah Eightin hotel ini masi mempertimbangkan latar belakang pendidikan seseorang ketika menaikan

ehh serry letika menaikan ketika merekrut atau menaikan promosi jabatan gitu

Yogi: oke,kalo di Eightin sendiri sih kita lebih melihat attitude, sikap,pengalaman lalu kemauan ingin bekerja dari si calon karyawan jadi kita ga terlalu untuk meliaht di satu pendidikan mungkin ada beberapa perusahaan yang memang mengharuskan mewajibkan karna biasa nya untuk posisi posisi top level seperti si manager ke atas ya memang harus ada standar kemiringan yang memang sudah jadi standar baku di perusahaan

Yuddie: lalu apakah sebenarnya pendidikan itu pendidikan karyawan itu mempengaruhi ferforma perusaahaan

Yogi: eeh saya rasa lima puluh –lima puluh ya karna biasanya dengan pendidikan yang di punya si dengan pendidikan yang di punya si karyawan dapat mengimplementasikan untuk oprasional sehari di tempat bekerja lalu lima puuh persen nya saya bilang nggak juga karna banyak juga atasan kita yang memang eeh dia dari pendidikan yang memang ga terlalu tinggi cuman dia bisa mengembangkan inofasi dirinya sendiri lalu pengembangan karir dia trus dia ibarat nya mau mengembangkan potensi dirinya akhirnya dari pendidikan yang gak terlalu tinggi akhirnya ada juga beberapa yang memang sudah di top level nya gitu

Yuddie: balik lagi eeh ini kaya itu ya mas eeh apak ini kaya balik lagi sebenenya walaupun ga tinggi tapi experience yang dia dapetin di industri itu bener bener nempuh potensi dia dan dia memaksimalkan potensi yang dia miliki di industri itu

Yogi: oke oke betul

Yuddie: oke,nah buat Yogi sendi masih kepengen gak si mas lanjutin kuliah lagi ni mas

Yogi: kalau sekarang si kayanya ehh belum terlalu minat ya ko ,bukan terlalu minat karna ada beberapa hal yang memang yang pertama terbentur dengan waktu dengan kesibukan pekerjaan trus ada beberapa terus ada beberapa juga devlop memang projek yang memang kita masih jalan kaya nya untuk sekarang ehh belum gitu

Yuddie: masih belum kepikiran ya mas

Yogi: ya masih belum

Yuddie: gak papa mas tapi ehh Yogi itu ke pikiran gak si mas bagai mana caranya Yogi ni ya sebagai seorang manager meningkatkan motifasi tim Yogi untuk melanjutkan pendidikan mereka gitu loh melanjutkan pendidikan yang ehh tim Yogi

Yogi: oke ehh paling ehh kalo dari saya pribadi ehh sangat saya ,ibarat gini tanggu jawab untuk seorang leader punya tanggung jawab untuk mengembangkan potensi eeh anak buah nya ,potensi stafnya dimana ehh kita berharap ehh staf yang tadinya kita ajarkan kita didik itu bisa menjadi satu saat nanti ada di posisi kita bahkan melibihi posisi kita gitu

Yuddie: terus tapi untuk meningkatkan motifasi pendidikan nya itu gimina tuh mas cara bumbu-bumbu nya gitu loh mas biar tim-tim mas

Yogi: kalo bumbu-bumbunya paling kita akan mencontohkan implementasi seseorang yang memang sudah kriteria diri nya berasil dan sukses karna kita akan bilang posisi itu akan mempengaruhi gaji jadi anak-anak biasanya akan termotivasi untuk kenaikan jabatan untuk kenaikan jabatan untuk

kenaikan dia punya pendampatan dengan akhirnya mereka termotifasi mendapatkan arah sana akhirnya mereka mengembangkan inofasi diri nya sendiri gitu si ko,jadi bisa kita kasi kaya manager training pelatihan seminar dan lain lain

Yuddie: berarti balik lagi lebeh ke mancing mereka dangan promosi atau gaji lagi gitu ya

Yogi: yes ,betu betul

Yuddie: oke ,nah Yogi pertannyan terakhir ni harapan Yogi buat tingkat pendidikan team Yogi tu kaya gimana si ,Yogi tu maunya mereka semua bisa lanjut kuliah lagi atau gak sekarang sebenarnya sudah cukup atau bagai mana

Yogi: oke kalau harapan saya pribadi buat anak-anak kalau memang ada kesempatan waktu ada kesempatan dia punya cukup finansial biaya dan memang ada jalan untuk melanjutkan pendidikan saya berharap mereka bisa jadi menjadi itu karna gak bisa di pungkiri landasan ilmu pundamental yang mereka dapat di akademis itu akan sangat bisa membantu kehidupan sosial maupun kehidupan tempat mereka bekerja ,lalu yang ke dea ada beberapa hal juga terbentur waktu terbentur biaya dan lain-lain saya berharap teman-teman yang punya tempat untuk ini mereka bisa mengembangkan dengan mereka bisa buka usaha latar belakang mereka ,mereka barista mereka bartender mereka bisa buka bisnis kopi shop kecil kecilan dengan kemampuan yang mereka miliki gitu si

Yuddie: oke ehh trus supportingnya Yogi terhadap orang yang lagi kuliah itu gimana mas ?

Yogi: kalo supporting nya eeh kalo di saya biasa aku fair ya fair dalam arti pada saat mereka ada jam kuliah kita akan kasih kebijakan mereka untuk atur sekejulnya mereka bisa melanjutkan kuliah gitu tapi ada beberapa hal yang memang juga mereka harus menunaikan tanggung jawab mereka sebagai seorang karyawan

Yuddie: oke balik lagi Yogi akan bantu secara sekejul tapi jangan lupa tanggung jawabnya mereka sebagai karyawan

Yogi: betul

Yuddie: oke mas sebenernya itu aja cukup mas thank you banget mas waktuya

Yogi: sama-sama mas yuddie

Yuddie: thank you Yogi

Yogi: oke thank you mas sama-sama

HASIL ANGKET

Timestamp	Nama	Apakah perasaan anda tentang pekerjaan saat ini memengaruhi keinginan anda untuk belajar lebih lanjut?
2024/05/05 6:45:23 PM GMT+7	barrabaginda2018@gmail.com	Tidak, saya merasa puas tentang pekerjaan tanpa menlanjutkan jenjang pendidikan
2024/05/05 6:49:29 PM GMT+7	Alvin sovian saputra	Ya (saya masih banyak belajar dari pekerjaan yang saya hadepin tiap tahun ke tahun)
2024/05/05 6:51:02 PM GMT+7	Angga Chadi	iya
2024/05/05 6:52:05 PM GMT+7	Fiqih	Iya
2024/05/05 6:53:34 PM GMT+7	Eron	Y ,saya ingin belajar dan sukses
2024/05/06 1:51:01 PM GMT+7	VELLY	Iya, karena ada beberapa pekerjaan yang membuat saya tertarik untuk mengtahui lagi lebih dalam.
2024/05/06 2:12:35 PM GMT+7	rahma	tentu tidakk, justru karna di tempat kerja kita bisa mendapatkan pelajaran yang tidak didapatkan di sekolah
2024/05/06 5:12:26 PM GMT+7	farhan fauzan	iya

2024/05/06 5:37:21 PM GMT+7	Yati	Tidak
2024/05/06 5:39:01 PM GMT+7	Donny angriawan	Iya, karena sesuatu yang monotone menurut saya hanya buat bosen di dalam pekerjaan
2024/05/06 5:55:57 PM GMT+7	Yadi	Tidak karena ingin membatu ibu saya
2024/05/07 3:32:09 PM GMT+7	Sigit	Iya
2024/05/07 3:50:29 PM GMT+7	Yogi Prasetyo	Untuk saya pribadi tidak ,karena sebagian org pada saat dia sudah bekerja disuatu perusahaan dan memiliki posisi, rutinitas kerja yg padat ,tidak memiliki waktu dll ..tapi ada sebagian juga dirasa penting karena berhubungan dgn jabatan posisi disuatu perusahaan yg wajib memiliki jenjang pendidikan.
2024/05/07 4:02:37 PM GMT+7	Rahmat Supian	Iya karena kita butuh ilmu dan pengalaman
2024/05/07 5:13:04 PM GMT+7	Dadang sutopo	Perasaan yang selalu ingin tau hal baru
2024/05/07 7:41:27 PM GMT+7	Silvia	Iya karna setiap pekerja memicu untuk mencari jawaban dr pekerjaan tsb
2024/05/08 3:20:55 PM GMT+7	Fauzi	Tidak, karena saya sudah ada skil lebih saya rasa tidak perlu melanjutkan pendidikan

Timestamp	Nama	Apakah rasa lelah atau kelelahan setelah bekerja membuat anda lebih sulit untuk termotivasi untuk belajar lagi?
2024/05/05 6:45:23 PM GMT+7	barrabaginda2018@gmail.com	Tidak,rasa lelah tidak mempengaruhi
2024/05/05 6:49:29 PM GMT+7	Alvin sovian saputra	Iya ... terkadang waktu libur di buat istirahat
2024/05/05 6:51:02 PM GMT+7	Angga Chadi	tidak mempengaruhi keinginan untuk bleajar
2024/05/05 6:52:05 PM GMT+7	Fiqih	Tidak
2024/05/05 6:53:34 PM GMT+7	Eron	Tidak sama sekali,,
2024/05/06 1:51:01 PM GMT+7	VELLY	Tidak, Jika lelah datang, biasa hanya cukup istirahat dan menenangkan diri 1 sd 2 hari, setelahnya akan kembali normal
2024/05/06 2:12:35 PM GMT+7	rahma	iya sedikit, kadang disaat tubuh kita merasa lelah, yang kita butuhkan hanya istirahat bukan belajar
2024/05/06 5:12:26 PM GMT+7	farhan fauzan	biasa saja
2024/05/06 5:37:21 PM GMT+7	Yati	Iya
2024/05/06 5:39:01 PM GMT+7	Donny angriawan	Lelah dalam arti apa dulu, kalo kelelahan dalam bekerja tidak, tetapi kalo lelah dalam situasi pekerjaan yang monotone iya

2024/05/06 5:55:57 PM GMT+7	Yadi	Tidak, krna lelah bekerja susah tanggung jawab kita
2024/05/07 3:32:09 PM GMT+7	Sigit	Tidak merasa lelah , karena saya ingin belajar terus untuk motivasi saya
2024/05/07 3:50:29 PM GMT+7	Yogi Prasetyo	Iyaa... kareba sebagian berpikir pada saat ada waktu luang diluar jam kerja ,mereka dapat isi waktu itu untuk istirahat dan self time.
2024/05/07 4:02:37 PM GMT+7	Rahmat Supian	Tidak, rasa lelah itu hal yg biasa di dalam pekerjaan.
2024/05/07 5:13:04 PM GMT+7	Dadang sutopo	Ya karna jam kerja dan rasa lelah sehingga susah membagi waktu untuk belajar lebih lanjut
2024/05/07 7:41:27 PM GMT+7	Silvia	Iya karna kalau sudah merasa lelah sebaiknya d tunda dl pekerjaan tsb karna kalau dipaksakan hasil tdk akan maksimal atau istirahat sejenak
2024/05/08 3:20:55 PM GMT+7	Fauzi	Tidak, saya merasa saya sudah bisa mengadakan kan skil saya untuk pindah pekerjaan

Timestamp	**Nama**	**Bagaimana anda merasa jika anda memiliki banyak tugas dan juga harus belajar?**
2024/05/05 6:45:23 PM GMT+7	barrabaginda2018@gmail.com	Tidak masalah, saya sangat suka belajar hal baru
2024/05/05 6:49:29 PM GMT+7	Alvin sovian saputra	Sangat lelah dan waktu yg ngebikin susah untuk belajar lagi
2024/05/05 6:51:02 PM GMT+7	Angga Chadi	tidak masalah karena demi masa depan
2024/05/05 6:52:05 PM GMT+7	Fiqih	Tidak tebebani

2024/05/05 6:53:34 PM GMT+7	Eron	Kerja tanggung jawab saya,belajar ilmu untk masa depan..
2024/05/06 1:51:01 PM GMT+7	VELLY	Tetap Fokus, dan memilih mana yang harus di lakukan terlebih dahulu. Punya planning.
2024/05/06 2:12:35 PM GMT+7	rahma	pasti akan dua kali lipat lebih capek,dikarenakan harus menguras otak dan tenaga
2024/05/06 5:12:26 PM GMT+7	farhan fauzan	gaskeun
2024/05/06 5:37:21 PM GMT+7	Yati	Bqgi waktu
2024/05/06 5:39:01 PM GMT+7	Donny angriawan	Saya sudah merasakan hal seperti itu, ya termasuk berat. Di saat bekerja di seling dengan belajar, cara kerja otak akan di kuras abis
2024/05/06 5:55:57 PM GMT+7	Yadi	Harus di kerjakan satu per satu
2024/05/07 3:32:09 PM GMT+7	Sigit	Kesulitan , tapi itu baik untuk motivasi kita sendiri
2024/05/07 3:50:29 PM GMT+7	Yogi Prasetyo	Pada saat dihadapkan dengan posisi ini berarti kita wajib menyelesaikan dan menjalankan dgn sebaik mungkin.
2024/05/07 4:02:37 PM GMT+7	Rahmat Supian	Tentunya merasa pusing,tapi harus di jalani karena tanggung jawab dalam tugas yg di berikan,sambil mengerjakan sambil belajar untuk memperlancar lagi.
2024/05/07 5:13:04 PM GMT+7	Dadang sutopo	Merasa stres dan susah untuk fokus
2024/05/07 7:41:27 PM GMT+7	Silvia	Ingin segera menyelesaikan tugas tsb supaya bisa belajar

2024/05/08 3:20:55 PM GMT+7	Fauzi	Lelah saya kurang minat melanjutkan pendidikan

Timestamp	**Nama**	**Apakah dukungan dari rekan kerja atau atasan dalam pekerjaan anda memotivasi anda untuk terus belajar?**
2024/05/05 6:45:23 PM GMT+7	barrabaginda2018@gmail.com	Ya, karena atasan saya tidak mau lihat bawahan gitu gitu aja tidak perkembangan
2024/05/05 6:49:29 PM GMT+7	Alvin sovian saputra	Iya ... dukungan rekan dan teman harus untuk belajar
2024/05/05 6:51:02 PM GMT+7	Angga Chadi	iya selalu mendukung
2024/05/05 6:52:05 PM GMT+7	Fiqih	Iya
2024/05/05 6:53:34 PM GMT+7	Eron	Tentu dukungan dari atasan saya semangat unk belajar..
2024/05/06 1:51:01 PM GMT+7	VELLY	Tentu, karena tanpa lingkungan salah satu yang memberikan dampak positivie dan motivasi-motivias dari rekan kerjalah yang membuat lebih percaya diri.
2024/05/06 2:12:35 PM GMT+7	rahma	iya, dukungan yang diberikan oleh rekan dan atasan justru malah memotivasi untuk saya belajar lebih lagi
2024/05/06 5:12:26 PM GMT+7	farhan fauzan	iya
2024/05/06 5:37:21 PM GMT+7	Yati	Tidak
2024/05/06 5:39:01 PM GMT+7	Donny angriawan	Yes, jelas. Apalagi dapat dukungan dalam hal positif

		tentang pendidikan kita. Itu sangat penting.
2024/05/06 5:55:57 PM GMT+7	Yadi	Iyaaa karna dukungan mendorong untuk semangat terus
2024/05/07 3:32:09 PM GMT+7	Sigit	Iya betul , karena itu sangat penting
2024/05/07 3:50:29 PM GMT+7	Yogi Prasetyo	Iya... dukungan lingkup sekitar khususnya rekan kerja dan atasan sangat berpengaruh terhadap kemajuan diri.
2024/05/07 4:02:37 PM GMT+7	Rahmat Supian	Iya karen setiap atasan atau teman kerja mereka mempunyai kelebihanya masing-masing
2024/05/07 5:13:04 PM GMT+7	Dadang sutopo	Yaaa dukungan dan motivasi sangat berpengaruh untuk terus semangat
2024/05/07 7:41:27 PM GMT+7	Silvia	Iya karna hal tsb sangat penting agar kita bs menyelesaikan pekerjaan dengan baik
2024/05/08 3:20:55 PM GMT+7	Fauzi	Bener, mereka mau staf nya terus belajar dan upgrade diri
Timestamp	Nama	Apakah kesulitan yang anda hadapi di tempat kerja membuat anda ingin mendapatkan kualifikasi atau keterampilan baru melalui pendidikan?
2024/05/05 6:45:23 PM GMT+7	barrabaginda2018@gmail.com	Benar, terkadang saya harus upgrade pendidikan saya untuk mempermudah pekerjaan saya
2024/05/05 6:49:29 PM GMT+7	Alvin sovian saputra	Waktu yg bikin saya sulit buat belajar
2024/05/05 6:51:02 PM GMT+7	Angga Chadi	benar
2024/05/05 6:52:05 PM GMT+7	Fiqih	Benar

2024/05/05 6:53:34 PM GMT+7	Eron	Kesulitan Saya tidak bisa komputer
2024/05/06 1:51:01 PM GMT+7	VELLY	Iya, agar kedepannya kesulitan itu bisa di atasi .
2024/05/06 2:12:35 PM GMT+7	rahma	iya
2024/05/06 5:12:26 PM GMT+7	farhan fauzan	sedikit
2024/05/06 5:37:21 PM GMT+7	Yati	Iya
2024/05/06 5:39:01 PM GMT+7	Donny angriawan	Iya, karena saat ini dalam dunia kerja, smua di lihat pertama pendidikan terakhir, apabila di bandingkan dengan pengalaman, pendidikan tanpa praktek nilainya 0, pengalaman tanpa pendidikan nilainya 1/2. Menurut saya
2024/05/06 5:55:57 PM GMT+7	Yadi	Ada yg mudah knp harus yg sulit
2024/05/07 3:32:09 PM GMT+7	Sigit	Belum bisa maksimal
2024/05/07 3:50:29 PM GMT+7	Yogi Prasetyo	Iyaa... dengan tambahan ilmu dan link jaringan koneksi sangat dapat membantu terhadap kesulitan atau kendala ditempat kerja.
2024/05/07 4:02:37 PM GMT+7	Rahmat Supian	Iya,karena ilmu bukan hanya dari pengalaman kerja tapi pendidikan juga perlu..
2024/05/07 5:13:04 PM GMT+7	Dadang sutopo	Masih banyak yang harus saya perbaiki dari diri saya, oleh karna itu saya ingin lanjut belajar agar mendapat skil baru

2024/05/07 7:41:27 PM GMT+7	Silvia	Benar karna setiap kesulitan yang baru akan dapat penyelesaian yang baru jg
2024/05/08 3:20:55 PM GMT+7	Fauzi	Tidak, skil saya sudah oke tanpa perlu melanjutkan pendidikan

Timestamp	**Nama**	**Bagaimana perasaan anda tentang konflik di tempat kerja memengaruhi keinginan anda untuk meningkatkan pendidikan Anda?**
2024/05/05 6:45:23 PM GMT+7	barrabaginda2018@gmail.com	Bener, saya ingin meningkat pendidikan saya untuk meningkatkan relasi
2024/05/05 6:49:29 PM GMT+7	Alvin sovian saputra	Iya .. karna pikiran dan suana hati jadi ambruk
2024/05/05 6:51:02 PM GMT+7	Angga Chadi	tidak, justru karena ada konflik membuat saya ingin belajar
2024/05/05 6:52:05 PM GMT+7	Fiqih	Tidak mempengaruhi
2024/05/05 6:53:34 PM GMT+7	Eron	Perasaan saya biasa aja
2024/05/06 1:51:01 PM GMT+7	VELLY	saya tidak terlalu setuju dengan hal ini, karena konfilk itu harus di selesaikan, berbeda dengan peningkatan pendidikan.. ini kedua hal yang berbeda
2024/05/06 2:12:35 PM GMT+7	rahma	justru ditempat kerja saya, pendidikan lumayan diutamakan
2024/05/06 5:12:26 PM GMT+7	farhan fauzan	biasa aj

2024/05/06 5:37:21 PM GMT+7	Yati	Komunikasi
2024/05/06 5:39:01 PM GMT+7	Donny angriawan	Ya menurut saya pendidikan sebagai garis besar sebelum terjun ke dunia kerja. Sebagai landasan.
2024/05/06 5:55:57 PM GMT+7	Yadi	Mungkin konflik nya akan bentrok untuk belajar krna lebih banyak bekerja
2024/05/07 3:32:09 PM GMT+7	Sigit	Biasa saja
2024/05/07 3:50:29 PM GMT+7	Yogi Prasetyo	Tidak ...Karena untuk menyelesaikan suatu case masalah,perlu landasan moral dan dedikasi, tanggung jawab serta saling menghargai satu sama lain dan tidak selalu berpatokan dengan tingkat pendidikan.
2024/05/07 4:02:37 PM GMT+7	Rahmat Supian	Tidak,karena konflik bisa di atasi tanpa harus meningkatkan pendidikan.
2024/05/07 5:13:04 PM GMT+7	Dadang sutopo	Perasaan saya temtang konflik di tempat kerja tidak perlu karna berdebat hanya akan membuat pikiran tertekan
2024/05/07 7:41:27 PM GMT+7	Silvia	Perasaannya selalu ingin berusahaan menyelesaikan dengan baik
2024/05/08 3:20:55 PM GMT+7	Fauzi	Tidak, karena saya perusahaan yg solid yg mengemban tanggung jawab masing-masing

Timestamp	**Nama**	**Apakah perasaan bingung atau tidak jelas dalam pekerjaan anda membuat anda ingin belajar lebih banyak untuk mengatasi hal tersebut?**
2024/05/05 6:45:23 PM GMT+7	barrabaginda2018@gmail.com	Tidak, selama ini saya bisa mengatasi pekerjaan saya tampan melanjutkan pendidikan

2024/05/05 6:49:29 PM GMT+7	Alvin sovian saputra	Bener sekali .. karna kebingungan ada lah pelajaran yg gagal
2024/05/05 6:51:02 PM GMT+7	Angga Chadi	iya, belajar untuk mengetahui hal baru
2024/05/05 6:52:05 PM GMT+7	Fiqih	Ingin belajar
2024/05/05 6:53:34 PM GMT+7	Eron	Y,terkadang bikin bingung dlm perkerjaan,makanya saya ingin belajar lg
2024/05/06 1:51:01 PM GMT+7	VELLY	Benar sekali, agar bisa menyelesaikan pekerjaan tersebut, kita harus belajar lebih banyak
2024/05/06 2:12:35 PM GMT+7	rahma	sudah jelas, karna disaat ada yang tidak jelas dalam hal pekerjaan disitu kita dituntut untuk belajar mecari tahu,menganalisis, bagaimana cara mengatasinya
2024/05/06 5:12:26 PM GMT+7	farhan fauzan	boleh
2024/05/06 5:37:21 PM GMT+7	Yati	Iya
2024/05/06 5:39:01 PM GMT+7	Donny angriawan	Di dalam bekerja apabila bertemu dengan kebingungan buat saya normal, karena dalam bekerja kita akan menemukan hal hal yang tidak di dapat dalam pendidikan.
2024/05/06 5:55:57 PM GMT+7	Yadi	Iyaaaa krna belajar dri kesalahan
2024/05/07 3:32:09 PM GMT+7	Sigit	Ya

2024/05/07 3:50:29 PM GMT+7	Yogi Prasetyo	Iya.. dengan tambahan ilmu pasti akan banyak membantu untuk memecahkan sebuah problem
2024/05/07 4:02:37 PM GMT+7	Rahmat Supian	Iya,karena kita harus tau hal yg buat kita bingung atau tidak jelas
2024/05/07 5:13:04 PM GMT+7	Dadang sutopo	Yaa itu salah satu tujuan saya untuk terus lanjut belajar agar bisa mengatasi hal hal yang belum di mengerti
2024/05/07 7:41:27 PM GMT+7	Silvia	Iyaa betul karna hal tsb bs membuat maju diri kita
2024/05/08 3:20:55 PM GMT+7	Fauzi	Selama saya mengeban jobdesk saya tanpa bingung untuk belajar lagi

Timestamp	**Nama**	**Apakah kesehatan Anda yang terpengaruh oleh stres di tempat kerja memengaruhi keputusan anda untuk melanjutkan pendidikan?**
2024/05/05 6:45:23 PM GMT+7	barrabaginda2018@gmail.com	Tidak, selama ini saya tidak ada masalah dalam kesahatan dalam pekerjaan karena posisi sekarang pekerjaan sangat fleksibel
2024/05/05 6:49:29 PM GMT+7	Alvin sovian saputra	Tidak ada
2024/05/05 6:51:02 PM GMT+7	Angga Chadi	tidak
2024/05/05 6:52:05 PM GMT+7	Fiqih	Tidak ada
2024/05/05 6:53:34 PM GMT+7	Eron	Ya..

2024/05/06 1:51:01 PM GMT+7	VELLY	Bisa mempengaruhi, karena jika kesehatan dan lingkungan pekerjaan apalagi dengan waktu yang padat, itu sangat tidak memungkinkan untuk kita melanjutkan pendidikan. yang ada tidak bisa fokus.
2024/05/06 2:12:35 PM GMT+7	rahma	terkadang seperti itu, terlalu banyak tekanan yang datang di tempat kerja membuat saya jadi mikir 2x untuk melanjutkan pendidikan yang lebih lagi,
2024/05/06 5:12:26 PM GMT+7	farhan fauzan	iya
2024/05/06 5:37:21 PM GMT+7	Yati	Tidak
2024/05/06 5:39:01 PM GMT+7	Donny angriawan	Iya, apabila sudah lelah dulu karena bekerja, jadi semangat belajar akan turun
2024/05/06 5:55:57 PM GMT+7	Yadi	Bisa jadi, krna pikiran sedang tidak baik baik saya
2024/05/07 3:32:09 PM GMT+7	Sigit	Tidak juga
2024/05/07 3:50:29 PM GMT+7	Yogi Prasetyo	Tidak ...kesehatan ditentukan oleh pla hidup sehat ,makanan, nutrisi serta kesehatan rohaniyah hubungan dengan sang pencipta ..tidak selalu dgn pendidikan .
2024/05/07 4:02:37 PM GMT+7	Rahmat Supian	Tidak..
2024/05/07 5:13:04 PM GMT+7	Dadang sutopo	Ya sangat berpengaruh pada kualitas hidup
2024/05/07 7:41:27 PM GMT+7	Silvia	Iya karna apabila stres tdk dpt berfikir dengan jernih

2024/05/08 3:20:55 PM GMT+7	Fauzi	Tidak, karena saya tidak minat dlam pendidikan

Timestamp	**Nama**	**Apakah rasa bosan dengan pekerjaan anda membuat anda lebih termotivasi untuk mencari peluang pendidikan baru?**
2024/05/05 6:45:23 PM GMT+7	barrabaginda2018@gmail.com	Bener, karena saya orang cepet bosen jadi saya sangat bosen dengan rutinitas saya begitu begitu saja, dan saya harapkan dengen menempuh pendidikan saya bisa mendapatkan pekerjaan yg merasa tertantang
2024/05/05 6:49:29 PM GMT+7	Alvin sovian saputra	Tidak.. karna kalo mencari pendidikan baru harus ulang dari awal lagi
2024/05/05 6:51:02 PM GMT+7	Angga Chadi	iya siapa tau dengan pendidikan lebih tinggi dapat pekerjaan yang lebih
2024/05/05 6:52:05 PM GMT+7	Fiqih	Tidak ada
2024/05/05 6:53:34 PM GMT+7	Eron	Tidak,biasa z
2024/05/06 1:51:01 PM GMT+7	VELLY	Benar sekali, rasa jenuh dan bosan akan hilang, jika kita mencari sesuatu yang baru untuk di pelajari
2024/05/06 2:12:35 PM GMT+7	rahma	iya, karna pekerjaan yang monoton terkadang membuat saya bosan, dan ingin mencoba hal yang baru yang belum pernah saya coba
2024/05/06 5:12:26 PM GMT+7	farhan fauzan	tentu
2024/05/06 5:37:21 PM GMT+7	Yati	Iya

2024/05/06 5:39:01 PM GMT+7	Donny angriawan	Tergantung dari sudut pandang tiap individu, karena pola pikir juga akan berbeda di saat menjalani bekerja dengan belajar
2024/05/06 5:55:57 PM GMT+7	Yadi	Iyaaaa krna bosan sepii tidak ada tamu
2024/05/07 3:32:09 PM GMT+7	Sigit	Tidak
2024/05/07 3:50:29 PM GMT+7	Yogi Prasetyo	Tidak ...yg perlu dilakukan adalah inovasi ,pengembangan diri yg dpt kita pelajari dari banyak hal, tidak selalu dari kursi sekolah/pendidikan
2024/05/07 4:02:37 PM GMT+7	Rahmat Supian	Tidak..rasa bosan bekerja biasa timbul apa bila kita melakukan hal yg sama setiap hari..tidak terpengaruh dengan rasa ingin mencari pendidikan baru
2024/05/07 5:13:04 PM GMT+7	Dadang sutopo	Yaa karna bekerja cerdas lebih baik dari bekerja dengan otot
2024/05/07 7:41:27 PM GMT+7	Silvia	Tidak karna sy hanya ingin bekerja cari uang
2024/05/08 3:20:55 PM GMT+7	Fauzi	Saya rasa dengan skil saya, saya bisa masuk ke perusahaan besar tanpa adanya pendidikan lebih lanjut

Timestamp	**Nama**	**Bagaimana lingkungan kerja saat ini memengaruhi motivasi anda untuk melanjutkan pendidikan tambahan?**
2024/05/05 6:45:23 PM GMT+7	barrabaginda2018@gmail.com	Bener, saya ingin pendidikan untuk dapat pekerjaan yg lebih layak
2024/05/05 6:49:29 PM GMT+7	Alvin sovian saputra	Tidak

2024/05/05 6:51:02 PM GMT+7	Angga Chadi	iya
2024/05/05 6:52:05 PM GMT+7	Fiqih	Iya ingin
2024/05/05 6:53:34 PM GMT+7	Eron	Iy,
2024/05/06 1:51:01 PM GMT+7	VELLY	Lingkungan saat ini yang di jalani, ada membuat saya ingin belajar hal-hal baru, pendidikan disini bukan berarti formal saja, tapi bisa pendidikan / pengetahuan informal ya.
2024/05/06 2:12:35 PM GMT+7	rahma	lingkungan kerja saya sekarang, lumayan cukup memengaruhi dan memotivasi saya untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi
2024/05/06 5:12:26 PM GMT+7	farhan fauzan	iya
2024/05/06 5:37:21 PM GMT+7	Yati	Iya
2024/05/06 5:39:01 PM GMT+7	Donny angriawan	Dengan cara berpikir positif, dan memikirkan masa depan kita mau jadi apa
2024/05/06 5:55:57 PM GMT+7	Yadi	Iyaaa, krna untuk belajar mungkin bisa seminggu sekali
2024/05/07 3:32:09 PM GMT+7	Sigit	Baik dan nyaman
2024/05/07 3:50:29 PM GMT+7	Yogi Prasetyo	Iya ..dikarenakan beberapa instansi tempat kerja mewajibkan batas pendidikan untuk tingkatan level head departement
2024/05/07 4:02:37 PM GMT+7	Rahmat Supian	Tidak karena kita bisa belajar tanpa harus melanjutkan pendidikan tambahan

2024/05/07 5:13:04 PM GMT+7	Dadang sutopo	Selalu di beri dukungan dan motivasi dari rekan kerja
2024/05/07 7:41:27 PM GMT+7	Silvia	Iya karna akan menambah pengetahuab baru
2024/05/08 3:20:55 PM GMT+7	Fauzi	Tidak, karena di lingkup pekerjaan sy sekarang mementingkan skil dari pada pendidikan

Timestamp	**Nama**	**Seberapa besar pengakuan atas kontribusi anda di tempat kerja memotivasi anda untuk meningkatkan keterampilan melalui pendidikan tambahan?**
2024/05/05 6:45:23 PM GMT+7	barrabaginda2018@gmail.com	Bener, saya ingin mendapatkan skil yg ga bisa di dapatkan di pengalaman
2024/05/05 6:49:29 PM GMT+7	Alvin sovian saputra	-
2024/05/05 6:51:02 PM GMT+7	Angga Chadi	sangat termotivasi
2024/05/05 6:52:05 PM GMT+7	Fiqih	Benar ingin jadi GM
2024/05/05 6:53:34 PM GMT+7	Eron	99 % atas saya pengakui konttribusi kerja saya
2024/05/06 1:51:01 PM GMT+7	VELLY	sangat besar, karena itu yang membuat kita percaya diri, bahwa kita bisa./ mampu
2024/05/06 2:12:35 PM GMT+7	rahma	iya lumayan besar tapi belum terlalu terlihat pengakuannya.
2024/05/06 5:12:26 PM GMT+7	farhan fauzan	iya

2024/05/06 5:37:21 PM GMT+7	Yati	Iya
2024/05/06 5:39:01 PM GMT+7	Donny angriawan	80 %, karena tempat kerja adapah rumah ke 2 kita
2024/05/06 5:55:57 PM GMT+7	Yadi	Kontribusi nyaa mungkin saya harus lebih belajar dri kesalahan yg sudah saya lakukan dan tidak melakukan lagi hal tersebut
2024/05/07 3:32:09 PM GMT+7	Sigit	80%
2024/05/07 3:50:29 PM GMT+7	Yogi Prasetyo	Cukuo besar ..karena keterampilan ilmu yg didapat serta pengalaman dapat mempengaruhi penilaian kerja
2024/05/07 4:02:37 PM GMT+7	Rahmat Supian	Tidak
2024/05/07 5:13:04 PM GMT+7	Dadang sutopo	Keterampilan dan kualitas diri sangat berpengaruh pada pekerjaan saat ini
2024/05/07 7:41:27 PM GMT+7	Silvia	Lumayan
2024/05/08 3:20:55 PM GMT+7	Fauzi	Tidak karena saya sudah ckup puas dengan kontribusi saya yg sekarang

Timestamp	**Nama**	**Bagaimana fleksibilitas dalam pekerjaan anda memengaruhi keputusan anda untuk melanjutkan pendidikan?**
2024/05/05 6:45:23 PM GMT+7	barrabaginda2018@gmail.com	Benar, saya ingin mengisi waktu luang tanpa hal negatif
2024/05/05 6:49:29 PM GMT+7	Alvin sovian saputra	Ya

2024/05/05 6:51:02 PM GMT+7	Angga Chadi	iya
2024/05/05 6:52:05 PM GMT+7	Fiqih	Benar
2024/05/05 6:53:34 PM GMT+7	Eron	Fleksibiltas biasa aja
2024/05/06 1:51:01 PM GMT+7	VELLY	sangat mempengaruhi..karena jika tempat kerja tidak bs fleskibilitas, maka akan sulit jika menjalani pekerjaan dan pendidikan secara bersamaan
2024/05/06 2:12:35 PM GMT+7	rahma	sepertinya lumayan memengaruhi,karna di pekerjaan saya sekarang ini membutuhkan pengetahuan yang lebih luas lagi
2024/05/06 5:12:26 PM GMT+7	farhan fauzan	iya
2024/05/06 5:37:21 PM GMT+7	Yati	Tidak
2024/05/06 5:39:01 PM GMT+7	Donny angriawan	Ya kita harus menjelaskan kepada atasan kita, karena ada hari tertentu kita ada kewajiban pendidikan kita.
2024/05/06 5:55:57 PM GMT+7	Yadi	Fleksibel di tempat kerja adalah kemampuan kita, bisa atau tidak
2024/05/07 3:32:09 PM GMT+7	Sigit	Ya
2024/05/07 3:50:29 PM GMT+7	Yogi Prasetyo	Iyaa ..karena pada saat tempat kerja dapat memberikan fleksibilitas waktu maka dari itu banyak karyawan dapat melanjutkan pendidikan kembali.
2024/05/07 4:02:37 PM GMT+7	Rahmat Supian	Tidak

2024/05/07 5:13:04 PM GMT+7	Dadang sutopo	Tidak terlalu fleksibil oleh karna itu blum bisa melanjutkan pendidikan
2024/05/07 7:41:27 PM GMT+7	Silvia	Lumayan fleksibilitas
2024/05/08 3:20:55 PM GMT+7	Fauzi	Tidak, saya belum minat melanjutkan pendidikan

Timestamp	**Nama**	**Sejauh mana ketetapan tujuan karir anda berkontribusi terhadap motivasi anda untuk mengejar pendidikan tambahan?**
2024/05/05 6:45:23 PM GMT+7	barrabaginda2018@gmail.com	Bener, karena pekerjaan sangat ini bukan yg saya ingin kan untuk mencapai karir saya
2024/05/05 6:49:29 PM GMT+7	Alvin sovian saputra	Samapi bisa menjadi bos
2024/05/05 6:51:02 PM GMT+7	Angga Chadi	mempengaruhi , karena pendidikan tinggi itu mempengaruhi karir kedepannya
2024/05/05 6:52:05 PM GMT+7	Fiqih	Sampai saya masuk ke 5 besar orang kaya di Indonesia
2024/05/05 6:53:34 PM GMT+7	Eron	Saya terus bekerja dan semangat
2024/05/06 1:51:01 PM GMT+7	VELLY	Semakin tinggi karir kita, makan pendidikan / pengetahuan kita harus mengikuti juga.
2024/05/06 2:12:35 PM GMT+7	rahma	lumayan lah,
2024/05/06 5:12:26 PM GMT+7	farhan fauzan	boleh

2024/05/06 5:37:21 PM GMT+7	Yati	Belajar terus
2024/05/06 5:39:01 PM GMT+7	Donny angriawan	Semua individu punya goal nya masing masing, tergantung cara individu tersebut menggapai goalnya
2024/05/06 5:55:57 PM GMT+7	Yadi	Tujuan karir saya saat ini hanya ingin kerja nyaman
2024/05/07 3:32:09 PM GMT+7	Sigit	80%
2024/05/07 3:50:29 PM GMT+7	Yogi Prasetyo	Cukup besar ..pada saat ingin kita dapat menduduki posisi top level pada suatu perusahaan maka wajib diimbagi dgn status pendidikan formal yg baik.
2024/05/07 4:02:37 PM GMT+7	Rahmat Supian	Iya
2024/05/07 5:13:04 PM GMT+7	Dadang sutopo	Tidak mengerti
2024/05/07 7:41:27 PM GMT+7	Silvia	Lumayan
2024/05/08 3:20:55 PM GMT+7	Fauzi	Saya sudah di puncak karir saya tanpa mendapatkan pendidikan lebih lanjut

Timestamp	**Nama**	**Bagaimana kesempatan untuk pengembangan karir di perusahaan ini memengaruhi motivasi anda untuk meningkatkan kualifikasi melalui pendidikan tambahan?**
2024/05/05 6:45:23 PM GMT+7	barrabaginda2018@gmail.com	Tidak, karena di perusahaan ini bukan karir yg saya inginkan

2024/05/05 6:49:29 PM GMT+7	Alvin sovian saputra	Ya
2024/05/05 6:51:02 PM GMT+7	Angga Chadi	sangat mempengaruhi, karena perusahaan bisa mempertimbangkan karir dari pendidikan
2024/05/05 6:52:05 PM GMT+7	Fiqih	Iya mempengaruhi sampe saya kaya
2024/05/05 6:53:34 PM GMT+7	Eron	Harus rajin bekerja
2024/05/06 1:51:01 PM GMT+7	VELLY	Agak sulit, jika pendidikan formal, karena jam kerja yang padat, namun jika non formal masih bisa.
2024/05/06 2:12:35 PM GMT+7	rahma	iya, di perusahaan tempat saya bekerja saat ini, memotivasi saya untuk belajar lebih lagi
2024/05/06 5:12:26 PM GMT+7	farhan fauzan	oke
2024/05/06 5:37:21 PM GMT+7	Yati	Iya
2024/05/06 5:39:01 PM GMT+7	Donny angriawan	Lumayan, apabila perusahaan mempunyai sistem yang jelas dan tegas, setiap individu memiliki kesempatan untuk meningkatkan karir.
2024/05/06 5:55:57 PM GMT+7	Yadi	Mungkin untuk pengembangan di perusahaan harus ada tujuan nya
2024/05/07 3:32:09 PM GMT+7	Sigit	Lumayan ada peningkatan
2024/05/07 3:50:29 PM GMT+7	Yogi Prasetyo	Iyaa .. karir dan posisi yg dituju harus diimbangi dengan taraf pendidikan yg baik.

2024/05/07 4:02:37 PM GMT+7	Rahmat Supian	Tidak
2024/05/07 5:13:04 PM GMT+7	Dadang sutopo	Ingin berkontribusi lebih untuk prusahaan oleh karna itu ingin melanjutkan pendidikan
2024/05/07 7:41:27 PM GMT+7	Silvia	Lumayan
2024/05/08 3:20:55 PM GMT+7	Fauzi	Saya rasa tidak

Timestamp	**Nama**	**Seberapa besar kejelasan peran dan tanggung jawab Anda memengaruhi keputusan anda untuk mengejar pendidikan tambahan?**
2024/05/05 6:45:23 PM GMT+7	barrabaginda2018@gmail.com	Bener, terkadang saya tanggung jawab yg gitu2 aja
2024/05/05 6:49:29 PM GMT+7	Alvin sovian saputra	Saya pengen jadi bos
2024/05/05 6:51:02 PM GMT+7	Angga Chadi	mempengaruhi, untuk berkontribusi di perusahaan pendidikan itu berperan penting
2024/05/05 6:52:05 PM GMT+7	Fiqih	Agar bisa lebih baik
2024/05/05 6:53:34 PM GMT+7	Eron	Bekerja harus penuh tanggung jawab
2024/05/06 1:51:01 PM GMT+7	VELLY	Sangat besar, tentunya peran dan tanggung jawab itu lah yang membuat kita jadi tau kita mau ambil pendidikan dengan jurusan apa.
2024/05/06 2:12:35 PM GMT+7	rahma	sangat berperan, karna yang akan mejalanin itu semua diri kita sendiri, jadi harus memantapkan

		diri dengan segala resiko dan apakah bisa diri kita bertanggung jawab jika kita mengejar pendidikan tambahan tanpa mengangu rutinitas yang sedang berjalan.
2024/05/06 5:12:26 PM GMT+7	farhan fauzan	sebesar alam semesta
2024/05/06 5:37:21 PM GMT+7	Yati	Iya
2024/05/06 5:39:01 PM GMT+7	Donny angriawan	Sangat besar, karena kita akan lihat yg lebih dari kita.
2024/05/06 5:55:57 PM GMT+7	Yadi	Besar sekali untuk tanggung jawab kerja
2024/05/07 3:32:09 PM GMT+7	Sigit	90%
2024/05/07 3:50:29 PM GMT+7	Yogi Prasetyo	cukup besar karena mencapai suatu tahap posisi top level ..pasti harus diimbangi dengan pendidikan yg baik.
2024/05/07 4:02:37 PM GMT+7	Rahmat Supian	Tidak saat ini masih bisa menjalani peran tanpa harus melanjutkan pendidikan
2024/05/07 5:13:04 PM GMT+7	Dadang sutopo	Sangat besar sehingga butuh pendidikan tambahan
2024/05/07 7:41:27 PM GMT+7	Silvia	Lumayan
2024/05/08 3:20:55 PM GMT+7	Fauzi	Untuk saat ini belum karena saya di posisi jelas di karir di perusahaan ini

Timestamp	**Nama**	**Apa yang menurutmu lebih penting, kenaikan gaji atau kesempatan untuk**

		mengembangkan diri melalui pendidikan tambahan?
2024/05/05 6:45:23 PM GMT+7	barrabaginda2018@gmail.com	Kesempatan pendidikan karen klo udah ada skil uang akan mengikuti
2024/05/05 6:49:29 PM GMT+7	Alvin sovian saputra	Kesempatan belajar ... gaji akan mengikuti dengan pendidikan saya trahir
2024/05/05 6:51:02 PM GMT+7	Angga Chadi	pendidikan, karena gaji dapat menyesuaikan dari pendidikan
2024/05/05 6:52:05 PM GMT+7	Fiqih	Kesempatan mengembangkan diri
2024/05/05 6:53:34 PM GMT+7	Eron	Dua duan penting
2024/05/06 1:51:01 PM GMT+7	VELLY	Kenaikan Gaji, dengan pendapatan meningkat, makan kt akan bisa membayar kurus/ pendidikan yang mau kt ambil. karena tidak semua perusahaan yang memfasilitasi pembiayaan pendidikan ke karyawan.
2024/05/06 2:12:35 PM GMT+7	rahma	mengembangkan diri melalui pendidikan yang lebih tinggi, karna jika kita berilmu maka sudah dipastikan gaji yang didapat akan sesuai dengan ilmu yang kita punya
2024/05/06 5:12:26 PM GMT+7	farhan fauzan	butuh sih
2024/05/06 5:37:21 PM GMT+7	Yati	Pendidikan tambahan
2024/05/06 5:39:01 PM GMT+7	Donny angriawan	100%, of course rata rata di indonesia untuk mentukan gaji, perusahaan akan melihat pendidikan terakhir kita

2024/05/06 5:55:57 PM GMT+7	Yadi	Kenaikan gaji, berkembang bisa pelan² bertahap ada step² yg harus di lakukan krna dri situ orang akan menilai perkembangan saya untuk menaikan gaji saya. Terima kasih
2024/05/07 3:32:09 PM GMT+7	Sigit	Kesempatan untuk berkembang dan lebih baik lagi
2024/05/07 3:50:29 PM GMT+7	Yogi Prasetyo	Kesempatan pengembangan diri ,karena kualitas skill akan sejalan nanti nya dengan gaji yg akan didapatkan.
2024/05/07 4:02:37 PM GMT+7	Rahmat Supian	Gaji lebih penting
2024/05/07 5:13:04 PM GMT+7	Dadang sutopo	Kesempatan untuk mengembangkan diri
2024/05/07 7:41:27 PM GMT+7	Silvia	Keduanya penting karna kalau bs mengembangkan diri otomatis gaji akan ada kenaikan
2024/05/08 3:20:55 PM GMT+7	Fauzi	Kenaikan gaji lebih utama dengan skil yg sekarang yg mumpuni di bidang nya

Timestamp	**Nama**	**Apakah menurutmu faktor seperti gaji dan posisi pekerjaan seharusnya memengaruhi keputusan seseorang untuk mengejar pendidikan lebih tinggi? Apakah ada faktor lain yang menurutmu lebih penting?**
2024/05/05 6:45:23 PM GMT+7	barrabaginda2018@gmail.com	Betul, karena belum menempuh pendidikan yg tinggi biasanya gaji relatif kecil
2024/05/05 6:49:29 PM GMT+7	Alvin sovian saputra	Faktor lagi ada yg lebih penting .. tergantung perusaan kita mendukung dengan pendidikan kita atau tidak.. dan gaji akan menyusuwaikan dengan kemampuan kita

2024/05/05 6:51:02 PM GMT+7	Angga Chadi	iya, karena untuk mengejar pendidikan lanjutan butuh biaya lebih
2024/05/05 6:52:05 PM GMT+7	Fiqih	Ingin menjadi orang yang berguna
2024/05/05 6:53:34 PM GMT+7	Eron	Iy
2024/05/06 1:51:01 PM GMT+7	VELLY	Tergantung, jika memang ada kebutuhan yang harus di pelajari lebih lagi.. maka itu harus.
2024/05/06 2:12:35 PM GMT+7	rahma	gaji adalah salah satu faktor penting, tapi ada yang lebih penting yaitu kemauan, jika bergaji tinggi tapi tidak ada kemauan untuk mengejar pendidikan yang lebih tinggi maka tidak akan terjadi.
2024/05/06 5:12:26 PM GMT+7	farhan fauzan	keluarga
2024/05/06 5:37:21 PM GMT+7	Yati	Tidak
2024/05/06 5:39:01 PM GMT+7	Donny angriawan	Yes, karena kalo kita ingin posisi dan gaji yg tinggi, memiliki tanggung jawab yg besar pula. Menurut saya itu normal dengan hal itu individu tersebut akan meningkatkan skillnya atau pendidikannya.
2024/05/06 5:55:57 PM GMT+7	Yadi	Pengaruh sekali karna gaji besar pendidikan pun lebih baik
2024/05/07 3:32:09 PM GMT+7	Sigit	Iya sangat pengaruh besar
2024/05/07 3:50:29 PM GMT+7	Yogi Prasetyo	Iyaa.. karena tidak dapat dipungkiri ilmu dan pendidikan akan sejalan dengan skill dan keahlian bidang..yg akan diimplementasikan nantinya pada

		saat masuk dunia kerja ..skill akan berpengaruh terhadap gaji yg akan didapat sejalan dengan pengalaman.
2024/05/07 4:02:37 PM GMT+7	Rahmat Supian	Iya..terkadang perusahaan melihat hasil pendidikan apa bila ingin meningkatkan jabatan seseorang
2024/05/07 5:13:04 PM GMT+7	Dadang sutopo	Faktor yang lebih penting ialah derajat keluarga sehingga sangat memotivasi untuk lanjut belajar
2024/05/07 7:41:27 PM GMT+7	Silvia	Ada pengalaman kerja juga mempengaruhi
2024/05/08 3:20:55 PM GMT+7	Fauzi	Harus iya tapi di posisi saya yg sekarang tanpa melanjutkan pendidikan sudah di titik cukup

FORM UNGGAH MANDIRI

UNIVERSITAS PELITA HARAPAN SISTEM PENJAMINAN MUTU INTERNAL **FORMULIR PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN UNGGAH TUGAS AKHIR** *FORM FOR STATEMENT OF AUTHENTICITY AND APPROVAL TO UPLOAD FINAL PROJECT*	No. Dok : FOR02/PRO19/STA35/SPMI-UPH Revisi : 01 Tanggal : 13 Mei 2024 Halaman : 1 dari 2

Saya/kami yang bertanda tangan dibawah ini:
I/we, the undersigned:

Nama Lengkap (NPM)
Full Name (Student ID)
: 1. Yuddie Gunawan (01669220022)
: 2.
: 3.

Fakultas
Faculty
: Pascasarjana Pendidikan

Program Studi
Study Program
: Teknologi Pendidikan

Kampus
Campus
: ◉ Jakarta (Untuk lokasi kampus di Lippo Village dan Jakarta)
(Lippo Village Karawaci and Jakarta Areas)
○ Medan
○ Surabaya

Jenis Tugas Akhir
Type of Final Assignment
: ○ Skripsi *Thesis (Undergraduate/S1)*
◉ Thesis *Thesis (Graduate/S2)*
○ Magang *Internship*
○ Disertasi *Dissertation*
○ Makalah (*Term Paper*) *Term Paper*
○ Karya Tulis Ilmiah *Scientific Papers*
○ Proyek Akhir *Final Project*

Judul Tugas Akhir
Title of Final Assignment
: MOTIVASI MELANJUTKAN PENDIDIKAN FORMAL PADA KARYAWAN PERUSAHAAN GROUP EIGHTIN JAKARTA

Menyatakan bahwa:
Hereby declare that

1. Tugas akhir tersebut adalah benar karya saya/kami dengan arahan dari dosen pembimbing dan bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapatkan gelar akademik di perguruan tinggi manapun;
This Final Assignment is my/our own work with the guidance of my/our final assignment supervisor and not a duplication of any other published paper or paper that has been used to get an academic degree from any universities.
2. Tugas akhir tersebut tidak melanggar integritas akademik, yaitu fabrikasi, falsifikasi, plagiasi, kepengarangan tidak sah, konflik kepentingan, dan pengajuan penerbitan jamak, sebagaimana tercantum pada Peraturan Menteri Pendidikan Kebudayaan Riset dan Teknologi Nomor 39 Tahun 2021 Tentang Integritas Akademik dalam Menghasilkan Karya Ilmiah (Bab III, pasal 9).

This Final Assignment does not violate academic integrity, namely fabrication, falsification, plagiarism, unauthorized authorship, conflicts of interest, and submission of plural publications, as stated in the Regulation of the Minister of Education, Culture, Research and Technology Number 39 of 2021 concerning Academic Integrity in Producing Scientific Works (Chapter III, article 9).

3. Saya/kami memberikan Hak Non-Eksklusif Tanpa Royalti kepada Universitas Pelita Harapan atas Tugas Akhir tersebut untuk diunggah ke dalam Repositori UPH.
   I/we hereby grant Universitas Pelita Harapan the non-exclusive royalty-free right for said work to be uploaded to UPH Repository.

Apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran Hak Cipta dan Kekayaan Intelektual atau Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia lainnya dan integritas akademik dalam karya saya/kami tersebut, maka saya/kami bersedia menanggung secara pribadi segala bentuk tuntutan hukum dan sanksi akademis yang timbul serta membebaskan Universitas Pelita Harapan dari segala tuntutan hukum yang berlaku.
If one day a violation of copyright/legislation and academic integrity is found in said work, I/we will personally bear all forms of liability and academic sanctions that arise and release Universitas Pelita Harapan from all liability.

Kota: Jakarta
City
Tanggal: 1 Agustus 2024
Date
Yang menyatakan,
The Declarer,

Tandatangan *Signature*		*Meterai yang berlaku Applicable zeal*	*Meterai yang berlaku Applicable zeal*
Nama Lengkap *Full Name*	Yuddie Gunawan		

HASIL TURN IT IN

MOTIVASI MELANJUTKAN PENDIDIKANFORMAL PADA KARYAWAN PERUSAHAAN GROUP EIGHTIN JAKARTA (YUDDIE0166922022)

ORIGINALITY REPORT

7%	7%	1%	2%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	files.osf.io Internet Source	1%
2	docplayer.info Internet Source	<1%
3	ebm401.weblog.esaunggul.ac.id Internet Source	<1%
4	core.ac.uk Internet Source	<1%
5	www.researchgate.net Internet Source	<1%
6	123dok.com Internet Source	<1%
7	id.123dok.com Internet Source	<1%
8	adoc.pub Internet Source	<1%
	eprints.stiebankbpdjateng.ac.id	

FORM IZIN PENELITIAN

UNIVERSITAS PELITA HARAPAN
GRADUATE PROGRAMS

To Whom It May Concern

The undersigned below:

Name : Siti Rahman
Position : HR
Institution : Eightin Hotel
Address : Jl. Bendungan Jati Luhur No.25
E-mail : Prayogame@gmail.com
Phone : 0882111 28476

certify that we gives our permission to conduct a Thesis Research at our institution to the person concerned below:

Name : Yuddie Gunawan
Address : Taman Dalem Lestari Blok E6 No.90
Thesis Title : Motivasi Melanjutkan Pendidikan Formal Pada Karyawan Perusahaan Group Eightin Jakarta

As for written publication of this research results, we (please select one):

☑ *Grant the permission to publish the name of this institution and our people who involved in this study.*

☐ *Please use pseudonym / alias for the name of this institution and our people who involved in this study.*

Regards,

EIGHTIN

Name & Sign
Siti Rahman, *Date* 20 November 2023

RIWAYAT HIDUP

YUDDIE GUNAWAN, lahir di Jakarta pada 21 Oktober 1996, merupakan putra pertama dari Eddy Gunawan dan Tan Juliana. Menyelesaikan pendidikan di SD di SD Kristen Ketapang I di Jakarta, SMP di SMP Kristen Ketapang I di Jakarta, SMA di SMAK 1 BPK Penabur di Jakarta, dan pendidikan Strata 1 di Jurusan *Hotel Business Program* Universitas Podomoro, lulus pada tahun 2019. Pada tahun 2022 melanjutkan studi Strata 2 di Program Studi Magister Pendidikan, Universitas Pelita Harapan.

Bekerja pertama kali Novotel dan Ibis Mangga Dua Square Jakarta sebagai Guest Service Agent pada tahun 2019 sampai tahun 2020 selama 8 bulan. Lalu bekerja di Eightin Hotel Jakarta dari tahun 2020 sampai sekarang sebagai Front Office Manager. Penulis bisa dihubungi di nomor telepon +6285779101861 dan email di yuddie.gunawan@gmail.com