

PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR DI KUSUMA SAHID PRINCE HOTEL

Masrita Gulo^{1*}, Dhian Riskiana Putri², Anniez Rachmawati³^{1,2,3}Universitas Sahid Surakarta, Indonesia

Article Info

Article History:

Submitted: 29/07/2025

Accepted: 16/12/2025

Published: 31/12/2025

***Corresponding Author:**

Name: Masrita Gulo

Email:

masritagulo2@gmail.com

DOI:

https://doi.org/1032332/zk88e159

Abstract

Career development is an important aspect in maintaining employee motivation, loyalty, and performance. In the hospitality industry, employees' perceptions of career development opportunities can influence their level of job satisfaction and organizational commitment. This study aims to examine employees' perceptions of career development at Kusuma Sahid Prince Hotel. The research employed a descriptive qualitative approach using in-depth interviews, non-participant observation, and documentation as data collection techniques. The findings indicate that most employees have positive perceptions of career development programs, such as training and job promotion. Five out of seven respondents experienced significant career advancement, although several structural barriers were identified, including the absence of a clear career path in certain departments, as well as psychological barriers such as fear and social pressure associated with higher positions. Positive perceptions contribute to increased motivation and job satisfaction, while negative perceptions tend to hinder employee engagement. These findings highlight the importance of supervisory support and the management of structural and psychological barriers in fostering sustainable employee career development.

Copyright © 2025 Masrita Gulo et al

This is an open access article under the [CC-BY-SA](#) license**Keywords:****Career Development; Career Guidance; Employee Perception; Promotion; Psychological Barriers**

Abstrak

Perkembangan karier merupakan aspek penting dalam menjaga motivasi, loyalitas, dan kinerja karyawan. Dalam lingkungan kerja perhotelan, persepsi karyawan terhadap peluang pengembangan karier dapat memengaruhi tingkat kepuasan dan komitmen terhadap organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap pengembangan karier di Kusuma Sahid Prince Hotel. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam, observasi non-partisipan, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki persepsi positif terhadap program pengembangan karier, seperti pelatihan dan promosi jabatan. Lima dari tujuh responden mengalami kemajuan karier yang signifikan, meskipun masih ditemukan hambatan struktural, seperti tidak adanya jenjang karier pada bagian tertentu, serta hambatan psikologis berupa rasa takut dan tekanan sosial pada posisi yang lebih tinggi. Persepsi positif berkontribusi terhadap peningkatan motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan persepsi negatif dapat menghambat keterlibatan karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya dukungan atasandan pengelolaan hambatan struktural serta psikologis dalam pengembangan karier karyawan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Bimbingan Karir; Hambatan Psikologis; Perkembangan Karir; Persepsi Karyawan; Promosi

Pendahuluan

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

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

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

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

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

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

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

Metode

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

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

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

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

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

Hasil dan Pembahasan

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tabel 1. Data Narasumber

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

1. Dinamika Persepsi Karyawan

a. Kognisi

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

b. Afeksi

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

c. Konasi

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

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

2. Dinamika Pengembangan Karir

a. Pengembangan Karir secara Individual

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

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

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

b. Pengembangan Karir secara Organisasional

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

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

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

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

3. Sintesis Temuan dan Teori

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

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

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

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

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

Kesimpulan

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

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

Ucapan Terima Kasih

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

Daftar Pustaka

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

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

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