

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam perusahaan yang harus dikelola dengan baik dan optimal. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu keberhasilan perusahaan. Menurut (Kasmir, 2019), manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan manusia dari kegiatan perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan yang bertujuan untuk mencapai kepentingan dari perusahaan tersebut. Keberhasilan pencapaian Perusahaan dapat digapai dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut. Sumber daya manusia berperan besar dalam tujuan dan kesuksesan suatu organisasi.

Menurut Masram & Mu'ah (2017) manajemen sumber daya adalah proses menangani berbagai permasalahan pegawai, pekerjaan, dan manajer untuk menunjang suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia adalah suatu kumpulan individu atau perorangan di dalam suatu organisasi yang menjalankan visi dan misi perusahaan yang sangat di tentukan oleh kerja karyawan. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mencapai tujuan dari perusahaan atau organisasi. Manajemen sumber daya manusia memiliki dampak yang signifikan pada kinerja dan keberhasilan perusahaan. Melalui strategi dan praktik manajemen

sumber daya manusia yang efektif dan efisien, perusahaan dapat mengoptimalkan sumber daya manusia tersebut. Semakin tinggi keahlian dan pengetahuan sumber daya manusia, maka semakin tinggi kualitas sumber daya manusianya.

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yang baik suatu perusahaan dapat menggunakan, mengembangkan, memelihara serta mengevaluasi kuantitas dan kualitas kinerja karyawan (Istiantara, 2019). Keberhasilan manajemen sumber daya manusia tidak lepas dari motivasi kerja dari karyawan itu sendiri. Motivasi adalah suatu daya dorong yang ada di setiap individu yang memberikan gerakan agar menjalankan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan serius. Motivasi kerja sebagai dorongan karyawan untuk bekerja dengan semangat dan bahagia yang bisa di dapatkan baik dari faktor internal maupun faktor eksternal Perusahaan.

Motivasi kerja merupakan suatu gerakan atau perubahan dalam diri seseorang bahwa dia ingin berperilaku dan bekerja dengan tekun dan baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Suprpto et al., 2019). Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan salah satu kunci kesuksesan Perusahaan. Motivasi kerja merupakan hal penting bagi kinerja karyawan dan dapat berpengaruh kepada Perusahaan. Rendahnya motivasi kerja dapat berdampak kepada produktivitas perusahaan dan dapat menghambat tercapainya visi dan misi dari perusahaan tersebut.

Motivasi kerja adalah suatu keadaan dimana tenaga seseorang karyawan diarahkan untuk mencapai tujuan dari perusahaan (A. P. Mangkunegara, 2012). Motivasi kerja yang tinggi akan membuat karyawan bekerja dengan giat dan semangat, sehingga dapat mempengaruhi meningkatnya produktivitas karyawan dengan bekerja lebih cepat dan efisien. Karyawan yang termotivasi akan merasakan semangat dalam bekerja karena adanya dorongan bekerja yang lebih baik. Karyawan yang memiliki motivasi kerja akan bekerja dengan lebih teliti dan hati-hati dalam bekerja. Sehingga menimbulkan minim kesalahan yang menghasilkan berkualitasnya dalam suatu pekerjaan. Mendukung pencapaian tujuan Perusahaan.

Motivasi kerja yang tinggi dapat membuat karyawan untuk bekerja lebih semangat untuk mencapai tujuan perusahaan.. Berdasarkan indikator motivasi kerja dari teori (Maslow, 1943). Teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow meliputi. Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan hierarki manusia yang paling dasar merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, rumah, bernafas, tidur dan sebagainya. Apabila kebutuhan fisiologis sudah terpenuhi, akan muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan rasa aman dan tenang. Dimana kebutuhan rasa aman meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaan dan jaminan akan hari tua pada saat mereka sudah tidak bekerja lagi.

Jika kebutuhan rasa aman telah terpuaskan, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi dengan orang lain lebih erat. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan

adanya kelompok kerja yang kompak sesuai jalannya visi misi dari perusahaan. Kebutuhan evaluasi meliputi kebutuhan ingin dievaluasi, ingin dievaluasi atas diri sendiri atau prestasinya, pengakuan atas bakat dan kemampuannya, serta prestasi kerja. Yang terakhir adalah kebutuhan akan pemenuhan diri, kebutuhan untuk dihormati, dihargai atas prestasi, bakat dan kemampuan seseorang, serta kinerja pekerjaannya.

Permasalahan motivasi kerja dapat dianggap menjadi sulit bagi perusahaan dikarenakan karyawan dalam perusahaan tersebut belum tentu merasakan manfaat dari motivasi itu sendiri. Karena setiap karyawan memiliki keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda. Salah satu faktor yang bisa mengangkat motivasi kerja ada *work life balance*. Menurut (Hayman, 2005) *work life balance* adalah suatu konstrukstur yang menjelaskan persepsi individu terhadap keseimbangan yang terjadi dalam diri seseorang karyawan dalam hal kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Menurut (J. H. Greenhaus & Allen, 2011) mendefinisikan sebagai berikut *work life balance* adalah sejauh mana kinerja dan kepuasan individu dalam peran pekerjaan dan keluarga konsisten dengan prioritas peran hidup individu pada waktu tertentu. Berdasarkan penelitian terdahulu menurut (Wijaya, 2020) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Terdapat faktor lain yang menjadi motivasi seorang karyawan dalam bekerja selain *work life balance* yaitu pengembangan karir karyawan. Motivasi orang bekerja dalam suatu organisasi adalah adanya peluang untuk berkembang. Secara umum, sudah menjadi fitrah manusia untuk menjadi lebih baik, lebih

maju dari kedudukannya saat ini. Karyawan menginginkan kemajuan dalam hidupnya. Pengembangan karir yang baik juga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Manfaat pengembangan pegawai secara langsung dapat memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Nawawi (2005) pengembangan karir merupakan motivasi untuk maju dalam perusahaan. Dengan adanya program pengembangan karir dapat lebih meningkatkan motivasi atau motivasi karyawan untuk berprestasi lebih dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Hal ini dikarenakan motivasi manusia terjadi ketika pengembangan karir di perusahaan sudah ada dan cukup jelas untuk dilaksanakan (Ekayadi, 2000).

Menurut Mangkunegara (2012:77) pengembangan karir adalah perbaikan pribadi yang diusahakan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir pribadi. Menurut Rivai (2009) mendefinisikan pengembangan karir sebagai proses peningkatan keterampilan kerja individu untuk mencapai karir yang diinginkan. Sedangkan menurut Mathis & Jackson (2009), pengertian pengembangan karir adalah serangkaian tugas yang harus menunjang karir para pegawai, karena itu sangat penting untuk menjaga loyalitas, apalagi saat ini semakin sulit dan sulit. jarang menemukannya. karyawan yang berbakat.

Menurut (Marwansyah, 2014:208), pengembangan karir adalah kegiatan pengembangan diri yang dilakukan seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya. Perusahaan mendukung pengembangan karir, diharapkan *feedback* yang diterima karyawan berupa kinerja yang baik juga akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Sedangkan menurut (Kawiana et al., 2018)

pengembangan karir adalah rangkaian aktivitas selama hidup yang berkontribusi terhadap eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karir seseorang. Sehingga pengembangan karir menjadi salah satu strategi dalam bentuk motivasi kerja karyawan. Menurut penelitian terdahulu (Ammar & Sintaasih, 2019) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Kusuma (2016) menjelaskan bahwa pengembangan karir tidak mempengaruhi motivasi dan bukan merupakan mediator hubungan pengembangan karir dengan kinerja karyawan. Haryani (2012) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Terdapat faktor lain yang menjadi motivasi seorang karyawan dalam bekerja selain pengembangan karir yaitu penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja merupakan suatu tahapan dimana kinerja seseorang karyawan dievaluasi secara berkala berdasarkan tolak ukur tertentu yang akan dievaluasi. Pengembangan karyawan merupakan tahap evaluasi hasil kinerja, sedangkan tahap pengelolaan kinerja adalah mengetahui sejauh mana pegawai perlu ditingkatkan dalam kaitannya dengan tujuan kinerja yang telah dicapai. Penilaian atau evaluasi kinerja dapat digunakan untuk mengetahui sejauh mana telah tercapainya tujuan kerja seorang pegawai dalam tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Sedarmayanti (2010) Penilaian kinerja diperlukan untuk mengetahui efisiensi atau tingkat keberhasilan karyawan. Penilaian kinerja dapat dilakukan secara rutin atau berkala dan dapat dievaluasi oleh atasan langsung.

Perusahaan melakukan kegiatan evaluasi kinerja yang tujuan utamanya adalah mengukur kinerja personel dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahannya. Menurut Sedarmayanti (2010) tujuan evaluasi kinerja adalah untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai sebagai dasar perencanaan personalia, terutama dalam meningkatkan kondisi kerja, mutu dan hasil kerja, sebagai dasar pengembangan dan pemanfaatan pegawai memandu jenjang/rencana karir, promosi dan promosi seoptimal mungkin. Tujuan dari penilaian kinerja pegawai adalah untuk memperoleh manfaat dari penilaian kinerja yang bertujuan untuk meningkatkan hasil kerja. Dengan bantuan evaluasi, baik manajer maupun karyawan dapat memperoleh umpan balik dan dapat meningkatkan pekerjaan atau prestasinya.

Secara pribadi, karyawan mengetahui kelebihan dan kekurangannya sehingga dapat mendorong motivasi kerjanya yang berdampak pada kinerjanya. Mendorong terjalinnya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan, mengetahui keadaan umum suatu organisasi terutama dalam hal kinerja. Manajer yang menghargai lebih memperhatikan dan mengenal bawahan atau karyawannya sehingga dapat lebih memotivasi karyawannya. Saat mendiagnosis kesalahan dalam kinerja pekerja yang buruk dapat menandakan kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut. Saat mengevaluasi proses rekrutmen dan seleksi, kinerja karyawan baru yang buruk mungkin mencerminkan tidak kebenaran dalam proses rekrutmen dan seleksi (Sedarmayanti, 2010). Penelitian

yang dilaksanakan (Rima et al., 2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara penilaian kinerja terhadap motivasi kerja.

Pada masa masih bersekolah di TK (Taman Kanak-kanak) kita di kenalkan berbagai macam profesi. Profesi yang di kenalkan seperti dokter, polisi, guru, tentara, hingga menjadi astronot. Seiring berjalannya waktu banyak profesi yang lebih luas lagi. Seperti desainer, MUA (*Make Up Artist*), chef, bartender, barista, hingga konten kreator seperti youtuber, tiktokers dan selebgram. Profesi tersebut biasanya bekerja dilandasi dengan beberapa aspek, dari aspek pengetahuan, keterampilan, *passion*, dan kesukaan dalam menjalani pekerjaan tersebut atau *have fun* dalam bekerja. Profesi yang tidak memiliki pengembangan karir karena tidak terikat oleh perusahaan seperti konten kreator dan MUA. Sedangkan chef, bartender dan barista memiliki pengembangan karir karena mereka terikat pekerjaan dengan perusahaan. Perusahaan memfasilitas profesi tersebut dengan ketersediaan alat dan bahan untuk bekerja.

Barista adalah suatu profesi di bidang kuliner atau *food and beverage* yang biasa di singkat *FNB*. Profesi barista sendiri merupakan salah satu pekerjaan yang cukup potensial di industri kuliner dan minuman, khususnya di kafe atau *coffee shop*. Dimana industri kopi di Indonesia saat ini berada di masa *grow and scale up*, ditunjukkan mulai banyak perusahaan besar yang masuk di Indonesia dan menyebar di kota-kota besar bahkan di kota kecil. Semakin banyak industri kopi yang masuk dan berkembang di Indonesia, maka semakin banyak pula peluang lowongan pekerjaan yang tersedia, seperti barista. Profesi ini berfokus pada seseorang ahli peracik dan pembuat minuman yang berbahan

dasar kopi. Profesi ini termasuk kategori *front of house* dimana pekerja tersebut (barista) berada di baris depan yang memberi pelayanan dan menyambut pelanggan. Berbeda dengan bartender yang dimana ahli dalam peracik dan pembuat minuman berbahan dasar *alcohol*.

Kota Madiun adalah kota kecil yang berada di Jawa Timur bagian barat. Kota Madiun menjadi pusat karesidenan atau biasa di sebut ibu kota karesidenan, yaitu Karesidenan Madiun. Letak geografis yang cukup strategis dan sumber daya manusia yang berkompeten menjadikan Kota Madiun sebagai pusat perkembangan di Karesidenan Madiun. Kota Madiun sendiri, industri *coffee shop* terus berkembang dan mengalami peningkatan cukup signifikan dengan di tandai semakin banyaknya *coffee shop* yang bermunculan.

Salah satu sudut pandang terus berkembangnya industri *coffee shop* di Kota Madiun yaitu masuknya salah satu ikon perusahaan besar *coffee shop* dunia adalah *Starbuck Coffee* yang berasal dari Amerika Serikat dan Tomoro Coffee yang berasal dari negara Cina, dimana 2 (dua) *brand* besar tersebut ada di Kota Madiun karena didatangkan oleh salah satu grup bisnis yaitu Maju Grup. Bukan hanya *coffee shop* besar dunia saja yang masuk dalam *industry coffee shop* di Kota Madiun, salah satu *brand* lokal yaitu Kopi Kenangan yang menjadi *The First Start up Unicorn* yang bergerak di *FNB* juga ada di beberapa titik lokasi di Kota Madiun.

Dari *brand* ternama tersebut menandakan *industry coffee shop* di Kota Madiun mengalami *grow and scale up* yang dimana membuka peluang pekerjaan cukup banyak, salah satunya adalah barista. *Coffee shop* lokal juga

tidak kalah saing, karena masih mendominasi persebaran setiap kecamatan di Kota Madiun. Semakin banyak *coffee shop* yang bermunculan di Kota Madiun, hal ini tentu semakin meningkatkan kebutuhan tenaga kerja barista. Kota Madiun memiliki 3 kecamatan yang tersebar meliputi Kecamatan Taman, Kecamatan Kartoharjo dan Kecamatan Manguharjo. Berikut persebaran profesi barista di Kota Madiun pada tabel 1.1 di bawah ini.

**Tabel 1.1 Persebaran Barista di Kota Madiun**

NO	KECAMATAN	COFFEE SHOP	BARISTA
1	Kecamatan Taman	26 unit	107 Orang
2	Kecamatan Manguharjo	13 unit	61 Orang
3	Kecamatan Kartoharjo	14 unit	63 Orang
	TOTAL	53 unit	232 orang

Sumber: Data di Olah (2024)

Dari tabel 1.1 dapat kita ketahui bahwa persebaran barista di Kota Madiun yang terdiri ada 3 kecamatan. Hasil dari survei yang saya lakukan di Kecamatan Taman terdapat 107 barista, dengan jumlah *coffee shop* sebanyak 26 unit, Kecamatan Manguharjo sebanyak 61 barista, dengan jumlah *coffee shop* sebanyak 13 unit, dan Kecamatan Kartoharjo sebanyak 63 barista, dengan persebaran *coffee shop* sebanyak 14 unit. Dapat dilihat dari tabel di atas. Jumlah barista di Kota Madiun sebanyak 232 orang. Survie dilakukan dengan bertanya langsung kepada pimpinan *coffee shop*, barista, hingga pemilik *coffee shop*. Perbedaan luas kecamatan dapat mempengaruhi jumlah persebaran *coffee shop* dan persebaran barista di Kota Madiun.

Secara administratif, Kota Madiun terbagi menjadi 3 (tiga) kecamatan, yaitu Kecamatan Manguharjo terdiri dari 9 kelurahan, Kecamatan Taman terdiri dari 9 kelurahan, dan Kecamatan Kartoharjo terdiri dari 9 kelurahan. Berikut

ditampilkan jumlah Rukun Tetangga (RT) dan Rukun Warga (RW) di tiap kecamatan di Kota Madiun dibawah ini.

**Tabel 1.2 Data Administratif Kota Madiun**

NO	KECAMATAN	RT	RW	LUAS WILAYAH
1	Kecamatan Taman	399	88	12,46Km <sup>2</sup>
	Kecamatan			10,04Km <sup>2</sup>
2	Manguharjo	325	107	
	Kecamatan			10,73Km <sup>2</sup>
3	Kartoharjo	309	74	

Sumber: RPJMD Perubahan Tahun 2019-2024

Salah satu bentuk usaha yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam membentuk semangat kerja yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah dengan memperhatikan *work life balance* (Purwatiningsih & Sawitri, 2021). *Work life balance* merupakan kemampuan individu dalam memenuhi tugas dan komitmen keluarga mereka serta tanggung jawab di luar pekerjaan yang lainnya, (Purwatiningsih & Sawitri, 2021). Berdasarkan hasil post survei dengan barista di Kota Madiun menyatakan bahwa jam kerja di bedakan menjadi 2 (dua), yaitu barista dengan jam kerja penuh waktu atau (*full time*) dan barista dengan jam kerja paruh waktu atau (*part time*). Sehingga memiliki jam kerja yang berbeda-beda.

Barista dengan jam kerja penuh waktu atau *full time*, selama satu minggu kerja, mereka bekerja di atas 40 (empat puluh) jam kerja, atau biasanya sehari mereka bekerja selama 7 (tujuh) jam sampai 8 (delapan) jam kerja, dalam 6 (enam) hari kerja dan satu hari libur. Sedangkan barista paruh waktu atau *part time*, selama satu minggu kerja, mereka bekerja tidak lebih dari 35 jam kerja,

bahwa mereka bekerja di bawah 35 jam kerja, biasanya sehari bekerja selama 5 jam sampai 6 jam kerja. Jika mereka bekerja selama 6 jam sehari, maka mereka bekerja selama sepekan hanya 5 hari kerja, sedangkan mereka yang sehari bekerja selama 5 jam, maka mereka bekerja dalam sepekan selama 6 hari kerja.

**Table 1.3 Data jam kerja profesi barista di Kota Madiun**

NO	JAM KERJA	JUMLAH
1	<i>Part Time</i>	9 Orang
2	<i>Full Time</i>	233 Orang
Total		232 Orang

Sumber: Data di Olah (2024)

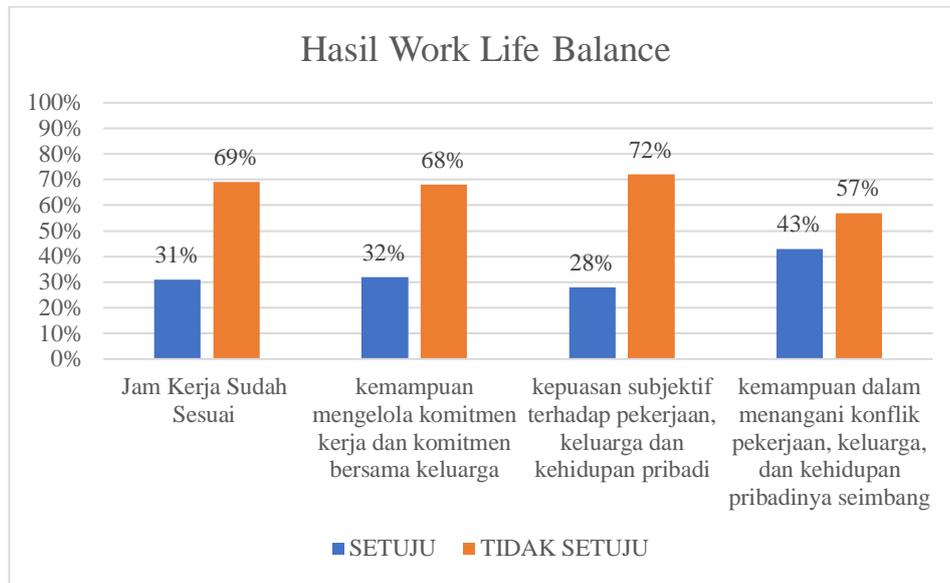
Tentunya setiap barista dituntut untuk bekerja secara maksimal agar dapat menghasilkan sebuah pekerjaan yang diinginkan oleh perusahaan. Besarnya tuntutan pekerjaan yang di rasakan oleh barista, tidak sedikit barista hampir setiap hari bekerja melebihi jam kerja yang sudah dijanjikan oleh perusahaan. Dimana mereka diwajibkan datang satu jam lebih cepat sebelum jam kerjanya di mulai. Dengan dalih sebagai kata-kata *preparation* atau persiapan untuk bekerja. Pada saat pulang mereka juga tidak segera pulang dikarenakan harus melaksanakan closing atau penutupan *shift*. Dimana persiapan tutup tersebut juga memakan waktu, waktu yang di butuh kan cukup lama, antara 1 (satu) jam bahkan bisa sampai 2 (dua) jam.

Berdasarkan data hasil *post* survei yang saya laksanakan sebanyak 69% dengan jumlah 160 barista di Kota Madiun merasakan jam kerja yang tidak sesuai dengan perjanjian, atau bisa disebut *overtime* ketika bekerja. Sebanyak 31% dengan jumlah 72 barista di Kota Madiun memiliki jam kerja yang sudah sesuai dengan perjanjian, sehingga tidak terjadi yang namanya *overtime* ketika

bekerja. Jam kerja yang berlebihan dapat menyebabkan barista tersebut tidak optimal dalam melakukan pekerjaannya, dan dapat mempengaruhi motivasi kerjanya di tempat kerja.

Hasil penelitian yang saya lakukan terhadap barista di Kota Madiun dengan menunjukkan bahwa, Jam kerja *overtime* yang hampir setiap hari dirasakan oleh barista di Kota Madiun dapat mempengaruhi dalam *work life balance* di kehidupannya. Sedangkan profesi barista adalah salah satu profesi di bagian FOH atau *Front Of House*, dimana barista adalah salah satu yang berada di garis depan beradapan dengan *customer* jika bekerja melebihi jam kerja di setiap harinya dapat mempengaruhi *work life balance* barista tersebut dan melaksanakan pekerjaan dengan keadaan capek dan *badmood* yang berlandaskan *skill* dan diiringi dengan kesenangan dalam bekerja.

Menurut Greenhaus et al (2013) di artikelnya yang berjudul “*The relation between work-family balance and quality of life*” terdapat indikator *work life balance* meliputi proporsionalitas beban kerja dan komitmen keluarga, kepuasan subjektif terhadap kemampuan untuk mengelola komitmen kerja dan keluarga secara bersama, kepuasan subjektif terhadap keterlibatan pada masing-masing bidang kerja dan keluarga, dan tingkat stres yang dialami karena konflik komitmen antara pekerja dan keluarga. Bukan hanya jam kerja *overtime* saja yang dirasakan oleh barista di Kota Madiun, ada indikator *work life balance* lainnya. Dapat dilihat pada grafik 1.2 dibawah ini.



**Gambar 1.1 Grafik Hasil *Work Life Balance***

Sumber: Data di Olah (2024)

Dapat dilihat dari grafik 1.1 terdapat indikator selain jam kerja yang sudah sesuai yaitu kemampuan mengelola komitmen kerja dan komitmen bersama keluarga. Pada grafik di atas menunjukkan sebanyak 68% dengan jumlah sebanyak 157 barista di Kota Madiun belum bisa mengelola waktu komitmen kerja mereka dan komitmen waktu bersama keluarga mereka secara adil. Sebanyak 32% dengan jumlah sebanyak 75 barista di Kota Madiun menjawab mampu mengelola waktu komitmen kerja mereka dan komitmen bersama keluarga secara bersamaan. Waktu jam kerja yang cenderung *overtime* menjadi salah satu faktor barista di Kota Madiun belum bisa membagi waktu secara seimbang antara komitmen kerja mereka dengan waktu komitmen bersama keluarga secara bersamaan.

Indikator kemampuan mengelola komitmen kerja dan komitmen bersama keluarga yaitu kepuasan subjektif terhadap pekerjaan, keluarga dan kehidupan

pribadi. Pada grafik 1.1 terdapat sub indikator kepuasan subjektif terhadap pekerjaan, keluarga dan kehidupan pribadi menunjukkan sebanyak 72% dengan jumlah 167 barista di Kota Madiun merasa tidak puas secara personal terhadap pekerjaan, keluarga dan kehidupan pribadinya. Barista di Kota Madiun merasa jika pekerjaannya terlalu menghabiskan banyak waktu, sehingga mereka merasa tidak puas karena waktu untuk bersama keluarga dan *me time* mereka terganggu bahwa kurang. Sedangkan 28% dengan jumlah 65 barista di Kota Madiun merasa puas dan seimbang terhadap pekerjaan, keluarga dan kehidupan pribadinya, sehingga mereka merasa dapat mengelola waktu secara bersamaan dengan baik.

Indikator kepuasan subjektif terhadap pekerjaan, keluarga dan kehidupan pribadi yaitu kemampuan dalam menangani konflik pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadinya seimbang. Pada grafik 1.1 terdapat sub indikator yaitu kemampuan dalam menangani konflik pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadinya seimbang menunjukkan sebanyak 43% dengan jumlah 100 barista di Kota Madiun mampu mengelola konflik pekerjaan, keluarga dan kehidupan pribadinya secara bersamaan dan seimbang. Sedangkan sebanyak 57% dengan jumlah 132 barista di Kota Madiun tidak mampu mengelola konflik pekerjaan, keluarga dan kehidupan pribadinya secara bersamaan. Tidak mampunya mengelola konflik pekerjaan, keluarga dan kehidupan pribadinya secara bersamaan dapat menyebabkan hambatan atau masalah terhadap *work life balance* dan motivasi kerjanya.

Faktor *work life balance* terhadap motivasi kerja terdapat faktor lainnya yaitu dari faktor pengembangan karir. Sebuah penelitian (Dewi & Suwandana, 2019) berpendapat bahwa pengembangan karir merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Pada pengembangan karir terhadap karyawan tepatnya profesi barista di Kota Madiun untuk kedepannya. Untuk mengetahui terhadap jumlah barista berdasarkan tingkat pendidikan akhir dapat dilihat pada tabel 1.4 dibawah ini.

**Table 1.4 Data pendidikan akhir barista di Kota Madiun**

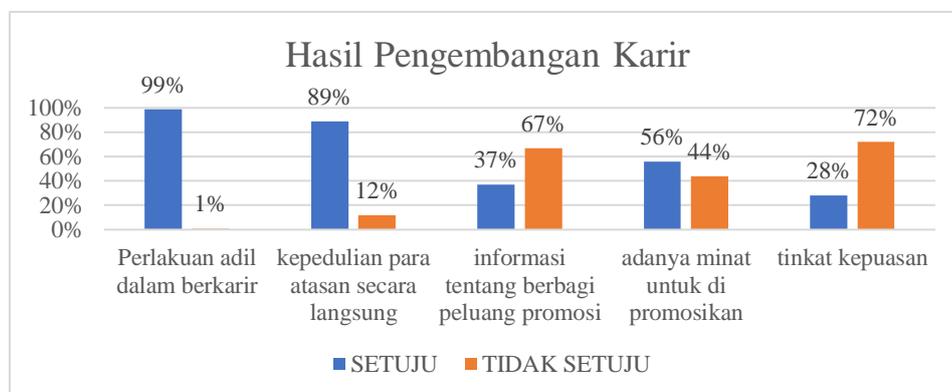
NO	TINGKAT PENDIDIKAN	2024
1	Sarjana/D4	16
2	Diploma 3	27
3	SMA/SMK	183
4	SMP/MTS	6
<b>Jumlah</b>		232

Sumber: Data di Olah (2024)

Berdasarkan tabel 1.4 di atas maka dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan akhir barista di Kota Madiun ada yang tamatan SMP, SMA/SMK, (Diploma 3), dan Sarjana/D4. Dapat dilihat dari tabel di atas bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi barista di Kota Madiun perlu di laksanakan, agar pelaksanaan pekerjaan dan pelayanan yang diberikan berjalan dengan efektif dan sesuai dengan yang diharapkan pimpinan ataupun *owner coffee shop* itu sendiri. Mengenai hasil wawancara dari teman-teman barista di Kota Madiun, ditemukan bahwa yang lulusan SMP tersebut terdapat sekarang memiliki *coffee shop*, dan ada juga yang sekarang menjadi konsultan. Konsultan *food and baverage* dalam kota dan luar kota. Terdapat juga yang sekarang menjadi *head barista* atau kepala

barista karena pengalaman yang lama dalam dunia barista. Tetapi masih terdapat juga barista kurang cocok antara pekerjaan dan pendidikan akhir yang dimilikinya.

Memahami pengembangan karir dalam sebuah perusahaan membutuhkan suatu pemeriksaan atas dua proses, yaitu bagaimana masing-masing individu merencanakan dan melaksanakan tujuan di dalam karirnya dan bagaimana perusahaan tersebut merencanakan dan melaksanakan program pengembangan karir. Menurut penelitian jurnal (Yolinza & Marlius, 2023) tentang pengembangan karir terdapat indikator dari (M. Siagian & Falentino, 2019) sebagai berikut, perlakuan adil dalam berkarir, kepedulian para atasan secara langsung, informasi tentang berbagai peluang promosi, adanya minat untuk dipromosikan dan tingkat kepuasan.



**Gambar 1.2 Grafik Hasil Pengembangan Karir**

Sumber: Data di Olah (2024)

Dapat dilihat dari grafik 1.2 terdapat sub indikator perlakuan adil dalam berkarir. Dari grafik di atas menunjukkan sebanyak 99% dengan jumlah sebanyak 229 barista di Kota Madiun merasakan adil dalam berkarir ketika di tempat kerja mereka. Sebanyak 1% dengan jumlah 3 barista di Kota Madiun

merasakan tidak adil dalam berkarir di tempat kerja. Perlakuan adil yang dimaksud adalah kriteria promosi jabatan pada aspek secara objektif, wajar dan diketahui secara luas di kalangan karyawan. Sedangkan sebanyak 3 orang barista di Kota Madiun merasakan hal tidak adil tersebut, seperti kenaikan jabatan karena masih berhubungan teman baik bahkan saudara, bukan dari aspek secara objektif dan diketahui seluruh kalangan karyawan.

Terdapat sub indikator selain perlakuan adil dalam berkarir yaitu sub indikator kepedulian atasan secara langsung. Kepedulian atasan secara langsung yang dimaksud adalah para atasan memberi *feedback* kepada karyawan tentang pekerjaan barista ketika di bar, dan turun langsung memantau dalam melaksanakan tugas sebagai barista dengan baik dan benar, sehingga barista mengetahui potensi yang perlu di kembangkan. Pada grafik 1.2 menunjukkan sebanyak 89% dengan jumlah 206 barista di Kota Madiun merasakan bahwa atasan mereka peduli secara langsung terhadap pelaksanaan tugas menjadi barista yang baik dan benar, terkadang para atasan juga turun langsung dalam mengevaluasi dan memberi saran ketika *work flow bar* masih berjalan. Sedangkan sebanyak 12% dengan jumlah 27 barista di Kota Madiun merasakan atasan mereka kurang peduli secara langsung. Barista tersebut hanya di tuntut untuk dapat menjual dan membuat produk sesuai target yang diinginkan tanpa mengetahui masalah lapangan secara langsung.

Terdapat sub indikator selain kepedulian atasan secara langsung yaitu sub indikator informasi tentang berbagai peluang promosi. Pada grafik 1.2 di bagian sub indikator informasi tentang berbagai peluang promosi

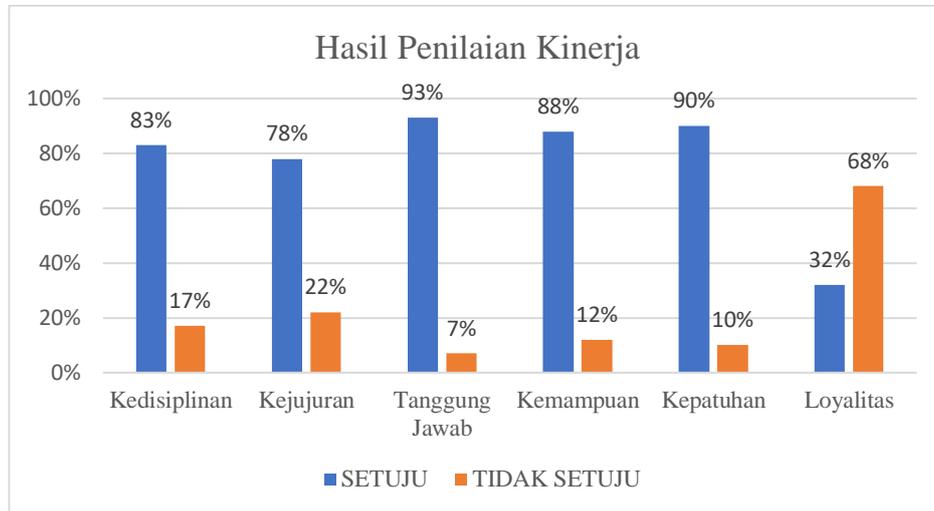
menunjukkan 37% dengan jumlah 86 barista di Kota Madiun merasakan informasi tentang berbagai peluang promosi jabatan yang terbuka secara informatif dan kompetitif, sehingga mereka merasakan hal positif ketika ada informasi tentang promosi jabatan dalam internal perusahaan tersebut. Sedangkan sebanyak 63% dengan jumlah 147 barista di Kota Madiun merasakan informasi tentang berbagai peluang promosi jabatan yang kurang terbuka secara informatif dan cenderung tidak kompetitif. Dikarenakan peluang kenaikan jabatan dapat di nilai dan diberi secara sepihak oleh atasan, sehingga karyawan lain merasa iri karena tidak diberi informasi dahulu sebelumnya. Akhirnya dapat menimbulkan kecemburuan di tempat kerja.

Indikator informasi tentang berbagai peluang promosi, terdapat sub indikator yang lainnya yaitu adanya minat untuk dipromosikan. Adanya minat untuk dipromosikan yaitu kemauan secara individu untuk mengembangkan karir yang lebih tinggi dan lebih baik dari pada karir sebelumnya. Pada grafik 1.2 di bagian sub indikator adanya minat untuk dipromosikan menunjukkan sebanyak 56% dengan jumlah 130 barista di Kota Madiun, memiliki minat atau kemauan untuk dipromosikan di jenjang karir yang lebih tinggi dan lebih baik. Sedangkan sebanyak 44% dengan jumlah 102 barista di Kota Madiun memilih tidak minat memiliki karir yang lebih tinggi. Faktor yang menjadikan barista tersebut tidak memilih ada banyak, yaitu faktor zona nyaman, dimana mereka nyaman dengan karir yang ada sekarang, tidak mau memiliki karir yang lebih tinggi karena tidak siap dan ada juga yang tidak mau untuk tertekan lebih dalam pekerjaannya.

Tingkat kepuasan adalah sub indikator terakhir dari indikator pengembangan karir menurut (Siagian & Tresnaningsih, 2011). Tingkat kepuasan yang dimaksud secara umum dapat dikatakan bahwa setiap individu ingin meraih kemajuan, termasuk dalam pengembangan karirnya, untuk ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda dari setiap sudut pandang individu itu sendiri. Pada grafik 1.2 pada sub indikator tingkat kepuasan menunjukkan sebanyak 28% dengan jumlah 65 barista di Kota Madiun merasa puas akan karir yang mereka dapatkan sekarang. Sedangkan sebanyak 72% dengan jumlah 167 barista di Kota Madiun merasakan kurang puas akan karir mereka dapatkan sekarang. Kurang puasnya mereka akan karir yang di rasakan sekarang karena *goals* atau tujuan mereka belum tercapai. Tujuan dari barista di Kota Madiun ada beberapa macam, contoh seperti ingin memiliki *coff3ee shop* sendiri, ingin memiliki *roastery* sendiri, ingin menjadi konsultan dan masih banyak lagi keinginan mereka dari sudut pandang masing-masing barista di Kota Madiun.

Selain faktor pengembangan karir terhadap motivasi kerja terdapat faktor lainnya yaitu dari faktor penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan suatu tahapan dimana kinerja seseorang dievaluasi secara berkala berdasarkan tolak ukur tertentu yang akan dievaluasi. Penilaian kinerja merupakan tahap evaluasi hasil kinerja, sedangkan tahap pengelolaan kinerja adalah mengetahui sejauh mana pegawai perlu ditingkatkan dalam kaitannya dengan tujuan kinerja yang telah dicapai. Penilaian atau evaluasi kinerja dapat digunakan untuk mengetahui sejauh mana telah tercapainya tujuan kerja seorang pegawai dalam tugas dan

tanggung jawabnya. Menurut (Sedarmayanti, 2010) penilaian kinerja diperlukan untuk mengetahui efektivitas atau tingkat keberhasilan karyawan.



**Gambar 1.3 Grafik Hasil Penilaian Kinerja**

Sumber: Data di Olah (2024)

Dapat dilihat dari grafik 1.3 terdapat sub indikator kedisiplinan. Kedisiplinan yang dimaksud adalah kehadiran tepat waktu ketika bekerja. Dari grafik di atas menunjukkan sebanyak 83% dengan jumlah sebanyak 192 barista di Kota Madiun melaksanakan kedisiplinan dengan baik. Sebanyak 17% dengan jumlah 40 barista di Kota Madiun menjawab kurang disiplin dikarenakan mereka merasa masih sering datang terlambat ketika bekerja. Berbagai macam alasan mereka datang terlambat, mulai dari telat bangun ketika bekerja, ada urusan mendadak, hingga mendapatkan musibah ketika di jalan raya seperti kehabisan bahan bakar ataupun ban kendaraan bocor.

Selain sub indikator informasi tentang kedisiplinan, terdapat sub indikator yang lainnya yaitu kejujuran. Sub indikator ini untuk mengukur tingkat kejujuran karyawan dalam setiap perbuatannya yang berada di tempat kerja

ataupun tidak. Pada grafik 1.3 di bagian sub indikator kejujuran menunjukkan sebanyak 78% dengan jumlah 180 barista di Kota Madiun, merasa melaksanakan kejujuran dengan baik, dan tidak pernah berbohong sama sekali. Apalagi soal pendapatan dan pengeluaran di tempat mereka bekerja, jika mereka berbohong soal pendapatan dan pengeluaran di tempat kerja mereka, dapat berujung pemecatan dari atasan hingga pemilik *coffee shop*. Sedangkan sebanyak 22% dengan jumlah 52 barista di Kota Madiun mengakui pernah berkata bohong ketika di tempat kerja. Mereka berbohong soal alasan datang terlambat ke tempat kerja. Selebihnya mereka berkata jujur dan transparan di tempat mereka bekerja.

Selain sub indikator informasi tentang kejujuran, terdapat sub indikator yang lainnya yaitu tanggung jawab. Bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Semakin tinggi melaksanakan tanggung jawabnya semakin tinggi pula penilaian kinerja. Pada grafik 1.3 di bagian sub indikator tanggung jawab menunjukkan sebanyak 93% dengan jumlah 215 barista di Kota Madiun melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya dengan baik. Karena tanggung jawab adalah salah satu faktor kuat yang mempengaruhi penilaian kinerja di tempat kerja. Sedangkan sebanyak 7% dengan jumlah 16 barista di Kota Madiun merasakan tidak perlu melaksanakan tanggung jawab yang serius. Menurut mereka yang tidak melaksanakan tanggung jawab yang serius, karena sudah ada barista lain yang mampu dan di percaya lebih dalam mengelola tanggung jawab yang diberikan, sedangkan bekerja secukupnya saja.

Sub indikator informasi tentang tanggung jawab, terdapat sub indikator yang lainnya yaitu kemampuan. Kemampuan mengerjakan pekerjaan dengan

tepat waktu dan memiliki kualitas dalam pekerjaan. Barista diuntut mampu dalam menyajikan sebuah produk dengan cepat dan hasil akhir yang bagus dilihat dan dapat dirasakan. Semakin baik kemampuannya, semakin baik pula penilaian kinerjanya. Pada grafik 1.3 di bagian sub indikator kemampuan menunjukkan sebanyak 88% dengan jumlah 204 barista di Kota Madiun mampu menyajikan sebuah produk *coffee and baverage* berbagai macam jenisnya dengan cepat dan memiliki rasa yang bisa dinikmati. Sedangkan sebanyak 12% dengan jumlah 28 barista di Kota Madiun merasa belum mampu dalam menyajikan dan membuat produk *coffee and baverage* yang berbagai macam-macam jenisnya. Dikarenakan keterbatasan pengetahuan dan keterampilan yang belum mumpuni yang berbagai banyak jenisnya tersebut.

Sub indikator kemampuan, terdapat sub indikator yang lainnya yaitu kepatuhan. Sub indikator ini untuk mengukur ketaatan terhadap peraturan perusahaan yang dilaksanakan oleh karyawan. Pada grafik 1.3 di bagian sub indikator kepatuhan menunjukkan sebanyak 90% dengan jumlah 209 barista di Kota Madiun taat terhadap peraturan yang ada di tempat kerjanya. Mereka patuh terhadap peraturan yang ada karena mereka sadar akan soal tanggung jawab mereka yang mewajibkan mematuhi peraturan yang ada di tempat kerja mereka. Sedangkan sebanyak 10% dengan jumlah 14 barista di Kota Madiun merasa sering tidak patuh akan peraturan yang ada di tempat kerja mereka, seperti sering datang terlambat dan tidak melaksanakan SOP perusahaan dengan baik.

Sedangkan sub indikator loyalitas menjadi sub indikator yang mendapatkan persentase yang rendah yaitu sebesar 68%, dikarenakan barista di

Kota Madiun menilai bahwa jika mereka terlalu loyal terhadap tempat kerja, mereka akan susah untuk keluar dan berkembang di tempat yang lebih bagus dari tempat kerjanya sekarang. Dikarenakan tempat kerja mereka akan menahan barista tersebut jika ingin keluar, karena tidak mau kehilangan barista yang dapat dimanfaatkan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan dengan permasalahan yang diperoleh dari *post survei* yang dilakukan dan adanya *gap research* yang ditunjukkan oleh peneliti terdahulu menurut (Lukkita Aga, 2023) menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif work life balance, pengembangan karir dan motivasi kerja. Sedangkan menurut (Ammar & Sintaasih, 2019) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan menunjukkan hasil riset tentang *work life balance*, pengembangan karir, penilaian kinerja dan motivasi kerja merupakan topik serta isu yang menarik untuk di teliti, meskipun penelitian terdahulu belum menemukan hasil yang konsisten maka dari penelitian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara *Work Life Balance*, Pengembangan Karir, Penilaian Kinerja dan Motivasi kerja (Studi Kasus Profesi Barista di Kota Madiun)”

## **B. Batasan Masalah**

Penelitian yang dilakukan hanya membatasi pada pokok masalah agar penelitian terarah. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Objek penelitian hanya akan dilakukan pada barista di Kota Madiun

2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi *Work-life Balance*, Pengembangan Karir, Penilaian Kinerja, dan Motivasi Kerja

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan Batasan masalah yang sudah di jelaskan, maka permasalahan dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara *work life balance* terhadap motivasi kerja barista di Kota Madiun?
2. Apakah terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap motivasi kerja barista di Kota Madiun?
3. Apakah terdapat pengaruh antara penilaian kinerja terhadap motivasi kerja barista di Kota Madiun?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari permasalahan di atas, maka dapat ditunjukkan mengenai tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini untuk membuktikan secara empiris pengaruh *work life balance*, pengembangan karir, penilaian kinerja, dan motivasi kerja terhadap barista di Kota Madiun.

### **E. Manfaat Penelitian**

Setiap penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi bagi penelitian dan tambahan ilmu pengetahuan khususnya mengenai *work life balance*,

pengembangan karir, dan penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan barista di Kota Madiun. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian serupa yang akan dilakukan dimasa mendatang.

## 2. Manfaat Praktis

Bagi kalangan akademik penelitian ini dapat memberikan kontribusi dan digunakan sumber referensi pada pengembangan pembelajaran dan sebagai sumber wawasan, serta rujukan dalam penelitian selanjutnya untuk variabel yang digunakan. Bagi perusahaan penelitian di buat dengan harapan semoga dapat bermanfaat dan bisa dijadikan kontribusi dan pertimbangan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.