

MOTIVASI MELANJUTKAN PENDIDIKAN FORMAL PADA KARYAWAN PERUSAHAAN GROUP EIGHTIN JAKARTA**Yuddie Gunawan**Universitas Pelita Harapan, Indonesia
Email: yuddie.gunawan@gmail.com**Abstrak**

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 melanjutkan pendidikan mereka. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, pengisian angket, dan observasi. 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.**Abstract**

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.

Keywords: Motivation, Education, Salary**PENDAHULUAN**

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 (Abbas, 2023). Pertumbuhan populasi membuat persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin sulit. Persaingan pekerjaan juga diperparah dengan

How to cite: Yuddie Gunawan (2024) Motivasi Melanjutkan Pendidikan Formal pada Karyawan Perusahaan Group Eightin Jakarta, (06) 08,

E-ISSN: [2684-883X](https://doi.org/10.26848/2684-883X)

adanya era perdagangan bebas yang membuat persaingan bukan hanya terjadi antara sesama warga negara Indonesia melainkan banyaknya warga negara asing yang mengikuti persaingan untuk mendapatkan pekerjaan di Indonesia (Budiastuti, 2022). 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.

(Ardiwinata & Sujana, 2019) menyatakan fungsi pendidikan adalah untuk membebaskan 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 membesarkan masyarakat 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 perusahaan 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 menyelesaikan 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, Waani, & Kandowangko, 2019) pendidikan formal menjamin keberhasilan hidup seseorang dengan menggunakan ilmu yang didapat sesuai dengan disiplin ilmu dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Orang yang berpendidikan tinggi berpotensi untuk mendapatkan keberhasilan yang lebih tinggi dibandingkan 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 sangat 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 pariwisata 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 menunjukkan 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 karyawan, peneliti mengambil 20 karyawan sebagai calon subjek penelitian (terkecuali peneliti dan General Manager), dari 20 karyawan tersebut, terdapat 6 karyawan yang bekerja di divisi kamar, 3 karyawan yang 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 karyawan memiliki pendidikan akhir SMA, dan 6 karyawan memiliki pendidikan akhir diploma. Sebanyak 10 karyawan ingin melanjutkan pendidikan dan sebanyak 10 karyawan tidak ingin melanjutkan 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, atau ingin fokus mengurus keluarga.

Latar belakang pendidikan karyawan tidak menjadi penghalang untuk para karyawan dalam menyelesaikan 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 (Defriansyah, Sari, & Puspitasari, 2023) (Diastama & Dewi, 2021). 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 menawarkan gaji yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki latar pendidikan yang lebih rendah darinya. Dilihat dari sisi manajemen perusahaan karyawan yang memiliki 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 investasi yang baik bagi perusahaan oleh karena itu pendidikan tidak lagi menjadi hal yang penting bagi perusahaan ini.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pandangan karyawan perusahaan Hotel Eightin tentang pendidikan formal. Menganalisis faktor yang menyebabkan karyawan tidak memiliki motivasi untuk melanjutkan pendidikan formal. Menganalisis faktor yang menyebabkan karyawan memiliki motivasi untuk melanjutkan pendidikan formal. Mengetahui bagaimana cara untuk memotivasi karyawan agar memiliki motivasi untuk melanjutkan pendidikan formal ke tahap yang lebih tinggi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang akan membahas motivasi karyawan dalam melanjutkan pendidikan formalnya. Pendekatan kualitatif bertujuan untuk menjelaskan suatu fenomena yang ingin diteliti secara detail. Pendekatan kualitatif akan diperkuat dengan pendekatan kuantitatif yang akan memeriksa kembali variabel – variabel yang tercipta pada pendekatan kualitatif (Creswell, 2015).

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian studi kasus. (Rahardjo, 2022) dalam Metode 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.

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 (Creswell, 2016).

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.

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 narasumber dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pandangan Karyawan Perusahaan Hotel Eightin Tentang Pendidikan

Ketika melakukan wawancara dengan narasumber berinisial AG, 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. AG 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 berinisial BR, Pendidikan memiliki peranan yang penting dalam memberikan kemampuan lebih, dan dengan mengambil pendidikan juga, seseorang dapat diberikan kesempatan untuk memperluas koneksinya sehingga akan berguna nantinya dalam mencari pekerjaan (Hakman, Suhadi, & Yuniar, 2021).

Narasumber berinisial DDG dalam memberikan tanggapannya betapa pentingnya Pendidikan dalam mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, menurut DDG 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 berinisial FQH, 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 berinisial SVI 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 VLY, 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 khususnya di Indoensia, karena masih banyak perusahaan yang menjadikan pendidikan sebagai dasar pertimbangan ketika merekrut karyawan.

Narasumber berinisial YGI 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.

Ketika melakukan observasi, beberapa subjek penelitian menunjukkan beberapa perilaku yang mendukung minat mereka untuk belajar, hal ini dapat dilihat dari beberapa kali narasumber BR, RHMA, FQH, dan LCI melakukan kegiatan belajar di waktu senggang mereka. Ketika melakukan observasi dalam beberapa kali mereka juga terlihat melakukan diskusi dengan kolega lainnya, terutama BR yang selalu aktif berdiskusi dengan beberapa koleganya mengenai bidang investasi yang ditekuninya. Subjek penelitian LCI 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 RHMA dan FQH, 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.

Analisa Pandangan Karyawan Perusahaan Hotel Eightin Tentang Pendidikan Berdasarkan Hasil Temuan

Melihat perilaku karyawan Eightin yang menunjukkan 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 (Ekhsan & Septian, 2021). 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.

Faktor Yang Menyebabkan Karyawan Memiliki Motivasi Untuk Melanjutkan Pendidikan Formal

Narasumber ANG 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 BR yang ingin melanjutkan pendidikan formalnya karena ingin menambah kemampuannya dan ingin menabuh relasi sehingga ia dapat mendapatkan pekerjaan di kantor yang lebih baik (Handayani & Daulay, 2021). Narasumber FQH 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 menunjukkan 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 memiliki jenjang pendidikan yang tinggi (Polakitang, Koleangan, & Ogi, 2019).

Ketika melakukan observasi beberapa subjek penelitian 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 – instrumen investasi. Subjek penelitian juga memberikan minat yang lebih pada instrumen investasi saham dan crypto. Ketika berdiskusi, hal yang mendorong mereka untuk melakukan investasi adalah mereka ingin memiliki pendapatan pasif dari instrumen tersebut. Beberapa subjek penelitian juga menunjukkan sikap keinginannya untuk belajar dalam beberapa bidang seperti mengembangkan menu makanan dan minuman baru. Hal ini terlihat pada subjek penelitian SGT, YGI, RHMT, dan DDG 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.

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 BR dan ANG yang ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik sehingga mereka dapat dipandang atau diakui orang lain.

Faktor Yang Menyebabkan Karyawan Tidak Memiliki Motivasi Untuk Melanjutkan Pendidikan Formal

Ketika melakukan wawancara bersama SVI, YGI, dan VLY, ketiga narasumber menjelaskan bahwa mereka tidak tertarik lagi untuk melanjutkan pendidikan formal mereka. SVI dan VLY memberikan alasan bahwa mengurus anak merupakan alasan utama mereka untuk tidak melanjutkan pendidikan sedangkan YGI 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.

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 OJ dan ERN 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 DNY dan YDI lebih memilih untuk menghabiskan waktu luangnya untuk merokok dibandingkan untuk menggunakan waktunya untuk belajar atau menambah kemampuan mereka.

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 beristirahat 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 SVI dan VLY menunjukkan 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 GH dan Butell 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 melanjutkan 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, akan ada biaya yang harus dibayar oleh mereka, dan beberapa karyawan lebih memilih untuk menabung uang mereka untuk beberapa hal daripada menghabiskannya untuk pendidikan. Dari observasi 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.

Cara Untuk Memotivasi Karyawan Agar Memiliki Motivasi Untuk Melanjutkan Pendidikan Formal

Berdasarkan 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 VLY dan YGI, VLY mengatakan bahwa memberikan intensif ataupun menaikkan gaji bagi para karyawan yang memiliki pendidikan lebih tinggi menjadi salah satu opsi untuk meningkatkan motivasi mereka untuk melanjutkan pendidikan. YGI juga menambahkan bahwa memberikan kepedulian kepada kolega yang sedang melanjutkan kuliah merupakan salah satu cara untuk memberikan motivasi kepada para karyawan untuk mau melanjutkan pendidikan (Irwansyah, Syakdiah, & Ramadhan, 2023). Memberikan kepedulian itu dapat berupa memberikan jadwal yang disesuaikan dengan jadwal kuliah atau bahkan membantunya ketika sedang memiliki pertanyaan.

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 LCI, subjek penelitian LCI dari departemen restoran dapat menjadi salah satu subjek yang mendapatkan dukungan dari para kolega ketika subjek sedang kerja dan berkuliah. LCI 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. LCI juga sering meluangkan waktunya untuk belajar atau mengerjakan tugas di tempat kerja. Dalam beberapa kali kesempatan LCI 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.

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 (Bowo & Hendro, 2023). Janji untuk menaikkan gaji atau menaikkan 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 dimaksud 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.

KESIMPULAN

Dari hasil pengumpulan data dan analisis terhadap para karyawan yang menjadi subjek penelitian tentang motivasi mereka untuk melanjutkan pendidikan, maka dapat ditarik Kesimpulan bahwa 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. 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. 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 mempengaruhi 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 pengembangan cabang-cabang sehingga mereka cenderung tidak memiliki waktu luang di luar pekerjaan mereka. 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 menaikkan gaji para karyawan bila mereka memiliki pendidikan yang tinggi dan para pimpinan juga berjanji akan memberikan kesemestaan untuk karyawan dapat belajar dengan nyaman namun para karyawan tidak boleh melupakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pekerja.

BIBLIOGRAFI

- Abbas, Subhan Akbar. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *BALANCA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 45–54.
- Ardiwinata, IGNP, & Sujana, I. Ketut. (2019). Pengaruh Kemampuan Teknik Personal, Keterlibatan Pemakai, Pelatihan Dan Pendidikan Pada Kinerja Sistem Informasi Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, 27(3), 1867–1896.
- Bowo, Antaiwan Bowo Pranogyo, & Hendro, Junaedi. (2023). Analisis Pengaruh Pengembangan SDM, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan: Literatur Review. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(1), 10–18.
- Budiastuti, Dyah. (2022). *Validitas dan reliabilitas penelitian*.
- Creswell, John W. (2015). *Revisiting mixed methods and advancing scientific practices*.
- Creswell, John W. (2016). *Research design: pendekatan metode kualitatif. Kuantitatif Dan Campuran*.
- Defriansyah, Dedi, Sari, Dewi Purnama, & Puspitasari, Rini. (2023). Motivasi Dan Keterlibatan Dalam Lingkungan Belajar Digital: Wawasan Dari Psikologi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Sosial Dan Humaniora*, 2(3).
- Diastama, Candra, & Dewi, Damajanti Kusuma. (2021). Hubungan antara student

- engagement dengan motivasi belajar selama pembelajaran jarak jauh siswa sma x. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(6), 1–18.
- Ekhsan, Muhamad, & Septian, Burhan. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>
- Hakman, Hakman, Suhadi, Suhadi, & Yuniar, Nani. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19. *Nursing Care and Health Technology Journal (NCHAT)*, 1(2), 47–54.
- Handayani, Susi, & Daulay, Raihanah. (2021). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 547–551.
- Indy, Ryan, Waani, Fonny J., & Kandowangko, N. (2019). Peran Pendidikan Dalam Proses Perubahan Sosial Di Desa Tumuluntung Kecamatan Kauditan Kabupaten Minahasa Utara. *HOLISTIK, Journal Of Social and Culture*.
- Irwansyah, Irwansyah, Syakdiah, Halimatun, & Ramadhan, Hidayat. (2023). Semangat Anak Untuk Melanjutkan Pendidikan Tinggi Ditinjau Dari Tingkat Pendidikan Formal Orang Tua Di Desa Pematang Cermai Kecamatan Tanjung Beringin Kab. Serdang Bedagai. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 7358–7366.
- Polakitang, Aron F., Koleangan, Rosalina, & Ogi, Imelda. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Group Jaya. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 4164–4173.
- Rahardjo, Mudjia. (2022). *Memahami (kembali) studi kasus*.

Copyright holder:

Yuddie Gunawan (2024)

First publication right:

[Syntax Idea](#)

This article is licensed under:

