



Peningkatan Karier Karyawan : Analisis Program Pengembangan Karier dan Motivasi Kerja Menggunakan Metode *Crossbars* di PT Wasteforchange Alam Indonesia

Fara Nia Williana^{1*}, Zahra², Athiy Dina Rosihana³

^{1,2,3}Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Email: fniawilliana@gmail.com^{1*}, zahra.zzzr@bsi.ac.id², athiy.dhx@bsi.ac.id³

Alamat: Jl. Cut Mutia No.88, Sepanjang Jaya, Kec. Rawalumbu, Kota Bks, Jawa Barat 17113

*Penulis korespondensi

Abstract. *This study aims to analyze the influence of career development and work motivation on employee career improvement at PT Wasteforchange Alam Indonesia. The method used is a descriptive quantitative approach with a population as well as a sample of 45 permanent employees. Data collection was carried out through Likert scale questionnaires, semi-structured interviews, documentation, and literature studies. Data analysis techniques include descriptive percentages and cross-tabulation to identify the tendency of influence between variables. The results of the study show that career development is in the high category and makes a positive contribution to employee career improvement. Similarly, work motivation is in the high category and has a significant influence in supporting career acceleration. Cross-tabulation analysis revealed that the combination of career development and work motivation contributed more strongly to career advancement than the partial influence of each variable. These findings confirm the importance of a human resource management strategy that balances aspects of career development and work motivation in creating more optimal career opportunities. The practical implication of this research is the need for companies to design career development programs that are integrated with an adaptive work motivation system, in order to increase employee retention and productivity in a sustainable manner. This research also provides a foundation for HR policy making based on a holistic and participatory approach.*

Keywords: *Career Advancement; Career Development; Human Resource Management; Motivation; Work*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karier dan motivasi kerja terhadap peningkatan karier karyawan di PT Wasteforchange Alam Indonesia. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif deskriptif dengan populasi sekaligus sampel sebanyak 45 karyawan tetap. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner skala Likert, wawancara semi-terstruktur, dokumentasi, dan studi pustaka. Teknik analisis data meliputi deskriptif persentase dan tabulasi silang untuk mengidentifikasi kecenderungan pengaruh antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier berada pada kategori tinggi dan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan karier karyawan. Demikian pula, motivasi kerja berada pada kategori tinggi dan memiliki pengaruh signifikan dalam mendukung akselerasi karier. Analisis tabulasi silang mengungkapkan bahwa kombinasi antara pengembangan karier dan motivasi kerja memberikan kontribusi yang lebih kuat terhadap peningkatan karier dibandingkan pengaruh masing-masing variabel secara parsial. Temuan ini menegaskan pentingnya strategi pengelolaan sumber daya manusia yang menyeimbangkan aspek pengembangan karier dan motivasi kerja dalam menciptakan peluang karier yang lebih optimal. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya perusahaan untuk merancang program pengembangan karier yang terintegrasi dengan sistem motivasi kerja yang adaptif, guna meningkatkan retensi dan produktivitas karyawan secara berkelanjutan. Penelitian ini juga memberikan landasan bagi pengambilan kebijakan SDM yang berbasis pada pendekatan holistik dan partisipatif.

Kata Kunci: Kerja; Motivasi; Pengembangan Karier; Peningkatan Karier; Sumber Daya Manusia

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam mendukung keberlangsungan organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan modal dan teknologi, tetapi juga oleh kualitas karyawan serta strategi pengembangan karier yang dirancang secara sistematis. Menurut Donald Super (1990) dalam Life-Span, Life-Space Theory, karier individu berkembang melalui tahapan tertentu yang perlu didukung oleh

Naskah Masuk: 05 Agustus 2025; Revisi: 22 Agustus 2025; Diterima: 13 September 2025;

Tersedia: 16 September 2025

organisasi agar potensi karyawan dapat berkembang secara optimal. Sementara itu, Edgar Schein (1996) melalui konsep career anchor menegaskan bahwa pengembangan karier yang selaras dengan nilai inti individu dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen terhadap perusahaan.

Motivasi kerja juga menjadi faktor fundamental dalam mendorong kinerja dan karier karyawan. Teori Dua Faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg (1968) menyatakan bahwa motivasi dapat timbul melalui faktor intrinsik seperti pengakuan dan tanggung jawab, maupun faktor ekstrinsik seperti kompensasi dan kondisi kerja. Abraham Maslow (1943) melalui Hierarchy of Needs menjelaskan bahwa pencapaian kebutuhan tingkat tinggi, seperti aktualisasi diri, dapat menjadi pendorong kuat bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan karier.

Berbagai penelitian mendukung pentingnya pengembangan karier dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja dan karier karyawan. Penelitian Damanik (2023) menunjukkan bahwa pengembangan karier berkontribusi sebesar 75,4% terhadap peningkatan performa kerja karyawan. Hendarti (2022) menemukan bahwa kejelasan jalur karier dan program pelatihan yang relevan mampu meningkatkan kesiapan karyawan menerima tanggung jawab lebih besar. Sementara itu, Isnani, Suryani, dan Pratama (2022) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,010. Hasil serupa dikemukakan oleh Khairun Nisa dan Azis (2023) yang menemukan bahwa pengembangan karier dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di PT Foods Beverages Indonesia.

Penelitian lain menemukan hasil yang berbeda. Menurut Gresik (2025), kurangnya dukungan manajemen menyebabkan program pengembangan karier tidak memberikan dampak optimal terhadap akselerasi karier karyawan. Temuan ini menunjukkan adanya kesenjangan (research gap) bahwa keberhasilan program pengembangan karier tidak hanya bergantung pada ketersediaan pelatihan atau promosi, tetapi juga pada konsistensi implementasi serta keterlibatan aktif dari pihak manajemen.

Dalam PT Wasteforchange Alam Indonesia, perusahaan berbasis sosial-lingkungan ini memiliki misi berkelanjutan yang menuntut karyawan untuk tidak hanya berkompetensi secara teknis, tetapi juga berkomitmen terhadap visi keberlanjutan organisasi. Dengan skala usaha yang semakin berkembang, kebutuhan karyawan terhadap kejelasan jalur karier, pelatihan berjenjang, serta motivasi kerja yang konsisten menjadi semakin mendesak. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana program pengembangan karier

dan motivasi kerja yang diterapkan perusahaan berpengaruh terhadap peningkatan karier karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh program pengembangan karier dan motivasi kerja terhadap peningkatan karier karyawan di PT Wasteforchange Alam Indonesia, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam merancang program pengembangan SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan.

2. KAJIAN TEORITIS

Pengembangan Karier

Pengembangan karier merupakan suatu proses terencana yang dirancang organisasi untuk membantu karyawan mencapai tujuan karier yang lebih tinggi melalui pelatihan, perencanaan, serta pemberian kesempatan promosi. Donald Super (1990) dalam Life-Span, Life-Space Theory menjelaskan bahwa karier berkembang melalui lima tahapan, yaitu pertumbuhan, eksplorasi, pembentukan, pemeliharaan, dan kemunduran. Organisasi yang mendukung perkembangan karier karyawan di setiap tahap tersebut akan mampu meningkatkan loyalitas dan motivasi kerja. Edgar Schein (1996) melalui konsep career anchor menambahkan bahwa individu memiliki nilai inti yang menentukan arah pengembangan karier, seperti kebutuhan akan stabilitas, otonomi, atau tantangan. Dengan demikian, program pengembangan karier yang terstruktur dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kompetensi sekaligus kesiapan karyawan menghadapi jenjang karier yang lebih tinggi.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat dan komitmen karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Abraham Maslow (1943) melalui Hierarchy of Needs menegaskan bahwa kebutuhan manusia bertingkat mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri, yang mendorong individu mencapai tujuan lebih tinggi. Frederick Herzberg (1968) melalui Two-Factor Theory membedakan motivasi menjadi faktor motivator (penghargaan, tanggung jawab, pencapaian) dan faktor hygiene (gaji, kondisi kerja, keamanan). Ryan dan Deci (2000) melalui Self-Determination Theory juga menyatakan bahwa motivasi meningkat apabila kebutuhan akan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan terpenuhi. Teori-teori ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam membentuk perilaku dan kinerja yang produktif, sekaligus mendorong pencapaian karier individu.

Peningkatan Karier Karyawan

Peningkatan karier menggambarkan kemajuan profesional yang ditandai dengan promosi jabatan, peningkatan tanggung jawab, pengakuan atas prestasi, serta mobilitas posisi. Greenhaus, Callanan, dan Godshalk (2010) menyatakan bahwa peningkatan karier dipengaruhi oleh faktor individu (kompetensi, motivasi) dan faktor organisasi (sistem karier, dukungan atasan). Konsep Protean Career (Hall, 2004) juga menjelaskan bahwa individu yang mandiri dan fleksibel dalam mengelola kariernya akan lebih cepat mengalami mobilitas karier. Dengan demikian, peningkatan karier merupakan hasil kombinasi antara pengembangan potensi individu dan strategi organisasi yang mendukung.

Penelitian Terdahulu

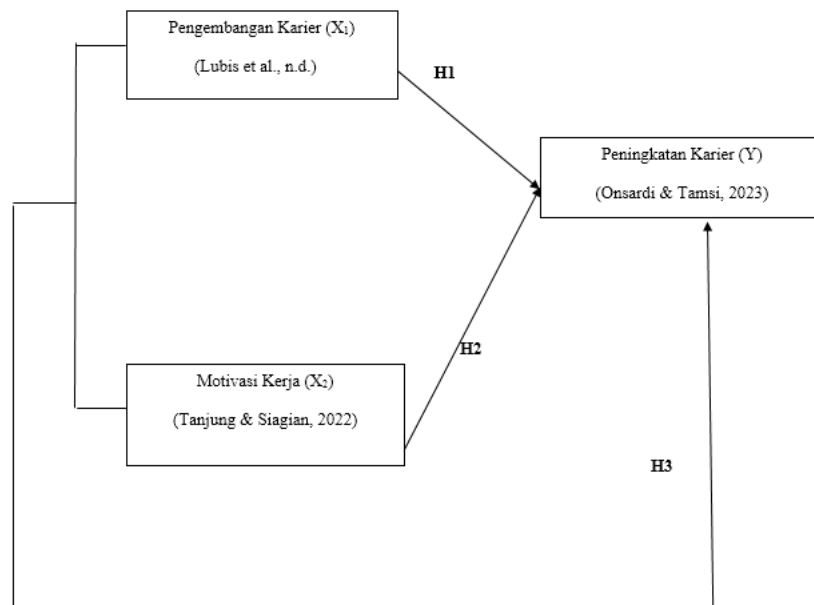
Sejumlah penelitian membuktikan adanya hubungan signifikan antara pengembangan karier, motivasi kerja, dan peningkatan karier karyawan. Damanik (2023) menemukan bahwa pengembangan karier berkontribusi sebesar 75,4% terhadap peningkatan performa yang berimplikasi pada jenjang karier. Hendarti (2022) menyimpulkan bahwa kejelasan jalur karier dan pelatihan berpengaruh terhadap kesiapan karyawan dalam menerima tanggung jawab lebih besar. Isnan, Suryani, dan Pratama (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,010. Khairun Nisa dan Azis (2023) juga menemukan bahwa pengembangan karier dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian Gresik (2025) menunjukkan bahwa tanpa dukungan manajerial, program pengembangan karier kurang efektif dalam meningkatkan jenjang karier karyawan.

Kerangka Berpikir

Pengembangan karier (X1) merupakan strategi organisasi yang mencakup pelatihan, kejelasan jalur promosi, serta dukungan atasan. Menurut Super (1990) dan Schein (1996), pengembangan karier yang terarah dapat meningkatkan loyalitas dan kesiapan karyawan dalam menempuh jenjang karier. Sementara itu, motivasi kerja (X2) menjadi faktor psikologis yang mendorong karyawan mencapai tujuan karier. Herzberg (1968) melalui Two-Factor Theory menekankan bahwa penghargaan dan tanggung jawab mampu meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan Maslow (1943) menegaskan bahwa pemenuhan kebutuhan akan mendorong pencapaian aktualisasi diri.

Peningkatan karier (Y) dipahami sebagai kemajuan profesional yang ditandai promosi jabatan, tanggung jawab lebih besar, dan pengakuan atas prestasi (Greenhaus et al., 2010). Berdasarkan penelitian terdahulu (Damanik, 2023; Khairun Nisa & Azis, 2023), baik pengembangan karier maupun motivasi kerja berkontribusi terhadap peningkatan karier, dan

pengaruh simultannya diperkirakan lebih kuat. Oleh karena itu, penelitian ini berasumsi bahwa pengembangan karier dan motivasi kerja, secara parsial maupun simultan, berpengaruh terhadap peningkatan karier karyawan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir.

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif non-statistik. Tujuannya adalah menggambarkan secara faktual dan sistematis persepsi karyawan terhadap program pengembangan karier dan motivasi kerja, serta hubungannya dengan peningkatan karier. Metode ini dipilih karena fokus penelitian adalah pada kecenderungan data responden, bukan pada uji inferensial.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Wasteforchange Alam Indonesia yang berjumlah 45 orang. Sampel ditentukan menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria: (1) karyawan tetap dengan masa kerja minimal satu tahun, (2) pernah mengikuti program pengembangan karier yang diselenggarakan perusahaan, dan (3) bersedia menjadi responden. Berdasarkan kriteria tersebut, jumlah sampel yang dianalisis sebanyak 45 orang.

Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui beberapa metode. Pertama, kuesioner dengan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju) yang disusun berdasarkan indikator variabel pengembangan karier, motivasi kerja, dan peningkatan karier. Kedua, wawancara semi-terstruktur dilakukan terhadap beberapa karyawan untuk menggali informasi lebih dalam

mengenai pengalaman mengikuti program pengembangan karier. Ketiga, dokumentasi berupa data internal perusahaan seperti struktur organisasi, data pelatihan, dan catatan promosi jabatan. Keempat, studi pustaka dari buku, artikel, dan penelitian terdahulu untuk memperkuat landasan teoritis.

Alat Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan metode deskriptif persentase, yaitu dengan menghitung persentase capaian dari setiap indikator berdasarkan perbandingan antara skor aktual dengan skor maksimal. Hasil perhitungan kemudian dikategorikan menjadi rendah, sedang, dan tinggi sesuai interval yang telah ditentukan. Selain itu, digunakan analisis tabulasi silang (*cross tabulation*) untuk melihat kecenderungan pengaruh variabel independen (pengembangan karier dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (peningkatan karier). Hasil analisis disajikan dalam bentuk narasi deskriptif dan dikaitkan dengan teori maupun temuan penelitian terdahulu.

Model Penelitian

Model penelitian ini menempatkan pengembangan karier (X1) dan motivasi kerja (X2) sebagai variabel independen, serta peningkatan karier (Y) sebagai variabel dependen. Penelitian ini berangkat dari asumsi bahwa baik secara parsial maupun simultan, X1 dan X2 berpengaruh terhadap Y.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Data Responden

Penelitian ini melibatkan 45 responden yang merupakan karyawan tetap PT Wasteforchange Alam Indonesia. Responden memiliki latar belakang usia, lama bekerja, dan bidang tugas yang beragam, sehingga dapat merepresentasikan kondisi nyata perusahaan. Mayoritas responden telah bekerja lebih dari satu tahun dan pernah mengikuti pelatihan internal yang diselenggarakan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa responden memahami implementasi program pengembangan karier dan memiliki pengalaman langsung terhadap kebijakan motivasi kerja perusahaan.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berbasis skala Likert dengan 10 butir pertanyaan untuk setiap variabel. Selain itu, wawancara semi-terstruktur dilakukan terhadap beberapa responden untuk memperdalam pemahaman atas data kuantitatif. Dokumentasi berupa catatan pelatihan, promosi jabatan, serta SOP pengembangan karier perusahaan turut digunakan sebagai data pendukung.

Analisis Program Pengembangan Karier (X1)

Pengembangan karier merupakan salah satu fokus utama dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia di PT Wasteforchange Alam Indonesia. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pelatihan dan pendidikan, promosi jabatan, kejelasan jalur karier, rotasi kerja, serta dukungan atasan.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian positif terhadap pelaksanaan program pengembangan karier. Sebagian besar karyawan merasa pelatihan yang diikuti relevan dengan pekerjaan mereka dan meningkatkan kompetensi. Selain itu, dukungan atasan dalam memberikan arahan karier dinilai cukup baik. Namun demikian, masih terdapat catatan bahwa kesempatan promosi jabatan dinilai belum sepenuhnya merata, sehingga sebagian responden merasa adanya keterbatasan mobilitas karier.

Secara umum, skor persentase capaian pengembangan karier berada dalam kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa program pengembangan karier telah memberikan dampak positif terhadap kesiapan dan semangat karyawan untuk berkembang. Hal ini sejalan dengan temuan Hendarti (2022) yang menegaskan bahwa kejelasan jalur karier dan pelatihan relevan meningkatkan kesiapan karyawan menghadapi tanggung jawab lebih besar.

Analisis Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja diukur melalui indikator kompensasi, pengakuan dan penghargaan, keamanan kerja, hubungan dengan atasan, serta tanggung jawab kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima karyawan dinilai cukup layak dan menjadi faktor penting dalam mendorong kinerja. Selain itu, pengakuan atas pencapaian individu dinilai memberikan dorongan psikologis yang kuat. Hubungan dengan atasan juga dinilai positif, terutama terkait komunikasi terbuka dan dukungan emosional.

Pada sebagian responden menilai beban kerja antar divisi masih belum seimbang, yang dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan. Namun secara keseluruhan, skor motivasi kerja berada pada kategori tinggi, yang berarti perusahaan telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi karyawan. Hasil ini mendukung temuan Isnani, Suryani, dan Pratama (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis Peningkatan Karier (Y)

Peningkatan karier diukur melalui indikator peningkatan kompetensi, partisipasi dalam pelatihan, peningkatan tanggung jawab, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, kesiapan menghadapi tantangan, serta promosi jabatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan merasa kompetensi mereka meningkat setelah mengikuti berbagai program pelatihan yang

diberikan perusahaan. Selain itu, terdapat kecenderungan bahwa karyawan diberikan tanggung jawab lebih besar seiring bertambahnya masa kerja. Partisipasi dalam pelatihan rutin juga dinilai sebagai bentuk investasi perusahaan terhadap pengembangan individu.

Namun, sebagian karyawan menyatakan bahwa promosi jabatan tidak selalu sejalan dengan peningkatan kinerja, melainkan masih dipengaruhi oleh faktor kebutuhan organisasi. Meski demikian, capaian peningkatan karier secara keseluruhan berada pada kategori tinggi, yang mengindikasikan adanya progres nyata dalam pengembangan karier karyawan. Temuan ini konsisten dengan penelitian Damanik (2023) yang menunjukkan kontribusi signifikan pengembangan karier dan motivasi terhadap peningkatan performa dan jenjang karier.

Analisis Tabulasi Silang (Cross Tabulation)

Hasil tabulasi silang menunjukkan bahwa karyawan dengan persepsi tinggi terhadap program pengembangan karier juga cenderung memiliki penilaian tinggi terhadap peningkatan karier. Demikian pula, karyawan dengan motivasi kerja tinggi lebih banyak melaporkan adanya peningkatan karier dibandingkan mereka dengan motivasi kerja sedang. Hal ini membuktikan bahwa kedua variabel independen, baik secara parsial maupun simultan, memiliki hubungan erat dengan peningkatan karier karyawan.

Kombinasi antara pengembangan karier yang jelas dan motivasi kerja yang tinggi terbukti menghasilkan capaian peningkatan karier yang lebih optimal. Hasil ini sejalan dengan penelitian Khairun Nisa dan Azis (2023), serta Pangestu et al. (2022), yang menegaskan bahwa sinergi antara pengembangan karier dan motivasi kerja berkontribusi signifikan terhadap akselerasi karier pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Peningkatan Karier

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pengembangan karier di PT Wasteforchange Alam Indonesia berada pada kategori tinggi dan berpengaruh positif terhadap peningkatan karier karyawan. Mayoritas responden menilai pelatihan, rotasi kerja, serta dukungan atasan telah membantu mereka dalam mengembangkan keterampilan serta kesiapan untuk menerima tanggung jawab lebih besar. Temuan ini mendukung teori Super (1990) yang menegaskan bahwa perkembangan karier individu dipengaruhi oleh dukungan organisasi dalam setiap tahapan karier. Schein (1996) juga menambahkan bahwa kejelasan jalur karier yang sesuai dengan career anchor individu akan memperkuat komitmen serta loyalitas karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil Hendarti (2022) yang menyatakan bahwa kejelasan jalur karier dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan karier karyawan. Damanik (2023) juga menemukan bahwa pengembangan karier berkontribusi sebesar 75,4% terhadap

peningkatan performa yang berdampak pada jenjang karier. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa semakin terstruktur program pengembangan karier yang diberikan perusahaan, semakin besar peluang karyawan untuk mengalami peningkatan karier.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Karier

Motivasi kerja dalam penelitian ini juga berada pada kategori tinggi. Responden menilai bahwa kompensasi, penghargaan, hubungan dengan atasan, serta rasa aman dalam bekerja menjadi faktor penting yang mendorong peningkatan karier. Hasil ini sesuai dengan teori Herzberg (1968) yang membedakan antara faktor motivator (penghargaan, tanggung jawab) dan faktor hygiene (kompensasi, kondisi kerja) sebagai pendorong kepuasan dan motivasi. Demikian pula, Maslow (1943) menegaskan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri menjadi motivasi utama bagi individu untuk berkembang dalam karier.

Temuan penelitian ini mendukung hasil Isnani, Suryani, dan Pratama (2022) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,010. Hasil serupa juga dikemukakan oleh Pangestu, Susanti, dan Rizky (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berkontribusi terhadap peningkatan komitmen karier pegawai. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang tinggi menjadi salah satu kunci dalam mendukung akselerasi karier karyawan di perusahaan berbasis lingkungan seperti PT Wasteforchange Alam Indonesia.

Pengaruh Simultan Pengembangan Karier dan Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Karier

Hasil tabulasi silang menunjukkan adanya hubungan simultan antara pengembangan karier dan motivasi kerja terhadap peningkatan karier. Karyawan yang menilai tinggi pada aspek pengembangan karier sekaligus memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung melaporkan adanya peningkatan karier yang lebih optimal. Sinergi kedua variabel ini menjadi faktor strategis bagi perusahaan dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul. Hasil ini mendukung penelitian Khairun Nisa dan Azis (2023) yang menemukan bahwa pengembangan karier dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan peningkatan karier pegawai. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa dalam konteks PT Wasteforchange Alam Indonesia, keberhasilan program pengembangan karier akan lebih efektif apabila didukung oleh motivasi kerja yang tinggi dari karyawan.

Implikasi Penelitian

Secara teoritis, penelitian ini memperkuat konsep yang dikemukakan oleh Super, Schein, Maslow, dan Herzberg terkait pentingnya pengembangan karier dan motivasi kerja sebagai

faktor determinan peningkatan karier. Penelitian ini juga memperkaya literatur pada konteks perusahaan berbasis sosial dan lingkungan, yang selama ini masih jarang dikaji. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan masukan kepada manajemen PT Wasteforchange Alam Indonesia untuk terus memperkuat program pengembangan karier melalui peningkatan kualitas pelatihan, pemberian kejelasan jalur karier, serta menciptakan mekanisme promosi yang transparan. Selain itu, perusahaan juga perlu menjaga dan meningkatkan motivasi karyawan melalui sistem kompensasi yang adil, penghargaan terhadap prestasi, serta lingkungan kerja yang kondusif. Kombinasi kedua aspek ini diyakini dapat mendorong akselerasi karier karyawan sekaligus mendukung misi keberlanjutan perusahaan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT Wasteforchange Alam Indonesia, dapat disimpulkan beberapa hal. Pertama, program pengembangan karier berada pada kategori tinggi dan berpengaruh positif terhadap peningkatan karier karyawan. Pelatihan, kejelasan jalur karier, serta dukungan atasan terbukti mampu mendorong kesiapan karyawan dalam menempuh jenjang karier yang lebih tinggi. Kedua, motivasi kerja juga berada pada kategori tinggi dan berpengaruh positif terhadap peningkatan karier. Faktor kompensasi, penghargaan, serta hubungan kerja yang baik menjadi pendorong utama semangat karyawan untuk berkembang. Ketiga, secara simultan, pengembangan karier dan motivasi kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan karier karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan pengembangan karier akan lebih optimal apabila didukung oleh motivasi kerja yang tinggi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran dapat diajukan. Pertama, perusahaan perlu memperluas akses dan pemerataan kesempatan promosi jabatan agar setiap karyawan memiliki peluang yang setara dalam peningkatan karier. Kedua, manajemen disarankan untuk terus meningkatkan kualitas program pelatihan dan pengembangan agar sesuai dengan kebutuhan kompetensi karyawan di setiap divisi. Ketiga, sistem penghargaan dan kompensasi perlu dijaga konsistensinya agar tetap menjadi faktor motivasi yang kuat. Keempat, perusahaan perlu memperkuat komunikasi antara manajemen dan karyawan dalam perencanaan jalur karier sehingga tercipta transparansi dan kepercayaan. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan peningkatan karier karyawan tidak hanya berdampak pada kepuasan individu, tetapi juga mendukung tercapainya visi keberlanjutan perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

- Agustina, Kusuma, & Abadiyah. (2024). The role of career development, work motivation and transformational leadership in increasing employee performance. 7. <https://www.anekacoffe.com>
- Damanik, J. D. (2023). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Maju Bersama Pematang Siantar. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis & Akuntansi*, 3, 792–802.
- Fara Damayanti, Suroso, & Flora Patricia Angela. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(9), 319–329. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i9.2486>
- Febriana, A. (2021). Pengembangan karir, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di BKPP Semarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 1(1), 25–34. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v1i1.98>
- Gresik, U. M. (2025). Ruly Ikhsan, Maulidyah Amalina Rizqi based on the employee performance table obtained from the research object company, it shows that the employee performance of PT Permata Energi Indonesia has decreased every year from 2021-2023. Employee competence. 03(02).
- Hadisaputra. (2021). *Sang Pencerah - Sang Pencerah*. Wikipedia, 465–475. https://id.wikipedia.org/wiki/Sang_Pencerah#/media/Berkas:Sang_Pencerah.jpg
- Heldawanti, F. J., Poernomo, D., & BP, D. W. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Bhakti Tama Persada di Kabupaten Tuban). *Jurnal Strategi Dan Bisnis*, 11(1), 13. <https://doi.org/10.19184/jsb.v11i1.38595>
- Hendarti, R. (2022). *JUMANSI: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi Medan*, 3(3), 73–81. <https://jurnal.itscience.org/index.php/jumansi>
- Isnan, M., Sukmalana, S., Coenraad, D. P., & Danasasmita, W. M. (2022). Pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(2), 138–146. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i2.49>
- Khairun Nisa, M., & Azis, A. (2023). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Foods Beverages Indonesia area Tangerang Selatan. *JISM Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 3(4), 699–710. <https://doi.org/10.32493/jism.v3i4>
- Lubis, A. H., & Sari, F. W. (n.d.). *CABANG TANJUNG MORAWA Ahmad Husin Lubis; Fitry Wahyuni Sari Universitas Islam Sumatera Utara Ahmad Husin Lubis & Fitry Wahyuni Sari*.
- Lubis, K. U., Idaroyanni, M. R., & Limbong, P. (n.d.). Persepsi guru terhadap implementasi kurikulum Merdeka di SMA Negeri 1 Deli Tua. 0738(4), 5814–5819.
- Muhsin, N. A., Amang, B., & Wahid, M. (2022). Pengaruh budaya organisasi, pengembangan karier dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Penataan Ruang Kota Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(1), 527–548. <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/3688/2384>
- Mulyono, R. M., & Anah, L. (2024). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT Wilis Indonesia Steel Kediri. *BIMA: Journal of*

Business and Innovation Management, 6(3), 326–336.
<https://doi.org/10.33752/bima.v6i3.6726>

- Nurmala, S., & Megawati, Y. (2022). Profil career anchor dan implikasinya pada motivasi kerja aparatur sipil negara. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 13(1), 13. <https://doi.org/10.24036/rapun.v13i1.114623>
- Onsardi, O., & Tamsi, F. L. (2023). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bio Nusantara Teknologi. (*JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 4(1), 109–117. <https://doi.org/10.36085/jems.v4i1.4433>
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., & Farhah, Z. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: Perencanaan, kualitas dan kepemimpinan (Literature review manajemen kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228.
- Pengampu, D., Eka, W., Si, M., & Kristin, Y. (2024). *DESAIN RISET Mata Kuliah: Metodologi Penelitian*.
- Susanti, S., & Suyuthie, H. (2022). Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan di The Residence Bintan Resort Tanjung Pinang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 4826–4831.
- Tanjung, F. S., & Siagian, M. V. S. E. (2022). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Medan. *JUMANSI: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 3(3), 73–81.
- Wright, A. P., Ziems, C., Park, H., Saad-Falcon, J., Chau, D. H., Yang, D., & Tomprou, M. (2021). Quantifying the impact of human capital, job history, and language factors on job seniority with a large-scale analysis of resumes. In *Proceedings of ACM Conference (Conference'17)* (Vol. 1, Issue 1). Association for Computing Machinery. <http://arxiv.org/abs/2106.11846>