BAB VII

HAMBATAN DALAM BERKARIR

7.1 Pendahuluan

Saat ini untuk mendapatkan pekerjaan tidaklah mudah, disamping pendidikan yang tinggi dibutuhkan juga *skill* yang tinggi. Seperti halnya dalam memperoleh pekerjaan, ketika seseorang telah mampu memperoleh pekerjaan yang layak. Maka individu tersebut mempunyai peluang dan kesempatan dalam upaya mengembangkan karirnya. Jika didalam perusahaan tempatnya bekerja memiliki jenjang karir yang luas dan terbuka, tentunya hal tersebut dapat diwujudkan dengan usaha dan kerja keras.

Era globalisasi saat ini individu dituntut untuk berkompetisi, dalam hal memperoleh pekerjaan maupun pengembangan karir. Dalam hal ini untuk mencapai suatu jabatan tertentu dibutuhkan mental yang kuat untuk mencapainya. Mental dimana seseorang mampu menghadapi segala hambatan yang ada didepannya. Hambatan tersebut tentunya menjadi batu sandungan bagi siapa saja yang ingin mencapai suatu jabatan tertentu, seperti halnya jabatan-jabatan yang strategis di perusahaan.

7.2 Hambatan dan Tantangan *Operation Manager*

7.2.1 Pendidikan Tidak Jadi Hambatan

Banyak mungkin orang yang beranggapan bahwa untuk bekerja di perusahaan atau instansi diperlukan pendidikan yang tinggi entah itu sarjana atau diploma. Namun era globalisasi saat ini peluang untuk bekerja dapat terbuka bagi siapa saja, tidak memandang tinggkat pendidikan seseorang. Tinggal bagaimana cara orang tersebut untuk memanfaatkan peluang yang ada. Untuk di Circle K sendiri yang mau bekerja disini tidak harus mempunyai ijzah sarjana, tetapi cukup SMA pun bisa diterima asalkan

individu tersebut memenuhi segala kualifikasi dan juga lulus dalam tahap training yang diadakan oleh perusahaan. Bahkan jika kinerjanya dirasa bagus akan mendapat tawaran untuk naik ke level yang lebih tinggi seperti misalnya SS, AC, OM, atau bahkan GM. Peluang itu akan terbuka jika dilalui dengan kerja keras dan pandai memanfaatkan situasi.

> "Kalo di Circle K saya juga mengalami saya hanya lulusan STM jurusan listrik tapi bisa masuk Circle K dan sekarang jadi Operational Manager, jadi kesimpulannya pendidikan tidak menjadi hambatan dalam pengembangan karir di Circle K". (Vicko, 20/07/2015 20.22)

Terbukanya kesempatan bagi siapa saja menjadikan motivasi tersendiri bagi karyawan yang baru masuk ataupun sudah lama. Saat ini jika memang mereka ingin mengembangkan karirnya ada beberapa program yang diadakan oleh perusahaan. Program tersebut adalah sebuah batu loncatan bagi siapa saja yang ingin mengembangkan karir di perusahaan, dimulai dari level pramuniaga juga memiliki kesempatan yang sama.

> "Untuk Circle K level yang paling bawah itu ada CSR (pramuniaga), habis CSR kalo dirasa bagus dan membutuhkan itu ada Supervisor Store yaitu sudah pegang toko dan membawahi beberapa CSR, kemudian diatasnya SS ada Area Coordinator, sorry kalo tadi mau naik dari CSR ke SS melalui tahap yang dinamakan SDP (Store Development Program), kemudian kalo dari SS mau jadi AK ada program juga yang namanya ADP (Area Development Program). Kalo sudah jadi AK nanti pegang 10-12 toko, kemudian jika dia bagus bisa naik menjadi OM dan melalui program ODP (Operation Development Program), kalo jadi OM dia bisa pegang satu wilayah, jadi beberapa area itu dipegang oleh satu OM". (Vicko, 20/07/2015 20.22)

Setelah pendidikan yang tidak menjadi hambatan kemudian adanya jalan yang lapang dalam pengembangan karir. Circle K sangatlah memikirkan kesejahteraan karyawannya, jadi semua yang telah disediakan oleh perusahaan akan berguna. Tinggal

bagaimana karyawan tersebut untuk memanfaatkan peluang yang ada. Jika dalam usaha untuk meningkatkan karir masih bertemu suatu halangan mungkin dengan kesabaran segalanya dapat teratasi.

7.2.2 *Junior* Melewati *Senior*

Kebijakan yang diterapkan oleh PT. Circleka Indonesia Utama dimana memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi karyawan untuk mengembangkan karir membuat karyawan yang mempunyai kinerja baik akan cepat naik dan dipromosikan. Begitulah yang dialamai oleh Pak Vicko dimana beliau tergolong karyawan yang paling baru daripada yang lainnya. Bergabung tahun 2005 saat ini Pak Vicko telah berhasil menduduki jabatan sebagai OM, hal itu mungkin dapat dimengerti karena Pak Vicko mempunyai semangat kerja yang tinggi. Hingga akhirnya dulu sewaktu masih menjadi Supervisor Store beliau masih merupaka bawahan dari Pak Elly, namun seiring berjalannya waktu karir Pak Vicko berkembang pesat yang menjadikannya dipromosikan menjadi Area Coordinator yang menyamai jabatan Pak Elly. Tidak berhenti disitu saja, kemudian adanya program ODP yang mengharuskan Pak Vicko mengikuti training selama 3 bulan di luar jogja menjadikan kesempatan yang menjanjikan baginya. Kemudian saat kembali ke jogja beliau langsung dipromosikan menjadi Operational Manager. Dalam hal ini merupakan hambatan terbesar yang dialami Pak Vicko karena harus berhadapan oleh orang yang dulunya adalah atasannya kemudian sekarang menjadi bawahannya, yaitu Pak Elly.

> "Kalo saya hambatannya menghadapi anak buah yang dulunya atasan saya itu hambatan saya satu-satunya, kalo saya ditekan atasan, ditekan perusahaan, itu gak masalah itu resiko saya karena memang tuntutan perusahaan seperti itu. Yang paling jadi hambatan yaitu yang dulunya jadi atasan sekarang jadi bawahan gimana caranya saya bisa masuk ke dia tanpa adanya perselisihan yang

> penting tujuannya sama, eksekusinya sama. Gimana caranya saya untuk mencari celah agar bisa masuk ke orang tersebut“. (Vicko, 20/07/2015 20.22)

Hambatan terbesar bukanlah berasal dari perusahaan, menurut Pak Vicko kalau beliau ditekan oleh atasan itu memang sudah resiko dari jabatannya. Tapi bagi Pak Vicko hambatan terbesar yang beliau alami adalah harus menghadapi orang yang dulunya adalah atasannya, karena hal tersebut mungkin saja akan terjadi lagi jika kebijakan perusahaan masih seperti itu. Namun hal tersebut pastinya mempunyai jalan keluar dimana solusi tersebut dapat tercipta dengan hubungan kerja karyawan yang dibuat senyaman mungkin.

7.2.3 Jabatan Tinggi Menentukan Tanggung Jawab

Tidak dapat dipungkiri bahwa setiap individu pastinya mempunyai ekspektasi yang tinggi dalam setiap pekerjaan yang dilakukan. Termasuk dalam kaitannya dengan tanggung jawab, jabatan, dan pastinya kompensasi. Setiap individu wajar memiliki keinginan seperti itu, demikian pula yang dirasakan Pak Vicko. Beliau yang kurang dari 10 tahun sudah dapat menduduki posisi atau jabatan yang strategis merupakan suatu prestasi yang luar biasa.

> “Untuk kewajiban SS dia bertanggung jawab terhadap toko, secara keseluruhan mulai dari orangnya, asetnya, produknya, cost kalo kita sebut itu PAPC. Semua jadwal ditoko tersebut menjadi tanggung jawab SS, terus jumlah orangnya pas atau gak itu jadi tanggung jawab seorang SS, nah untuk AC dia bertanggung jawab terhadap 10 sampai 12 toko dari 4 aspek itu tadi PAPC, nah terus AC juga bertanggung jawab atas acc untuk kebutuhan toko tersebut itu menjadi tanggung jawab AC tersebut, eksekusi promo bagaimana ditoko juga menjadi tanggung jawab AC, kalo OM bertanggung jawab atas 40 sampai 50 toko untuk jogja sendiri kan baru 34 toko kalo yang ada di toko tersebut saya juga bertanggung jawab seperti itu“. (Vicko, 20/07/2015 20.22)

Mempunyai jabatan yang tinggi tentunya harus siap dengan segala bentuk tanggung jawab dan tantangan yang harus dihadapi. Pak Vicko sangat menyadari hal tersebut dan selalu berusaha untuk bekerja semaksimal mungkin walaupun hambatan selalu ada. Hal ini merupakan konsekuensi atas jabatan yang didudukinya saat ini, namun beliau selalu melakukan yang terbaik hingga sampai saat ini masih bertahan di perusahaan dengan jabatan yang sama.

7.3 Hambatan dan Tantangan *Area Coordinator*

7.3.1 Sekarang Harus Kuliah

Menjadi perusahaan multinasional tentunya harus dibarengi dengan peningkatan sumber daya manusia. Saat ini untuk dapat bersaing dengan kerasnya persaingan bisnis tentunya perusahaan harus mempunyai SDM yang mumpuni dan berkualitas. Begitulah yang dirasakan oleh Pak Elly, beliau mempunyai pandangan yang berbeda dengan yang lain. Mungkin dulu untuk menempati posisi yang strategis di PT. Circleka Indonesia Utama pendidikan tidak terlalu diperhatikan. Akan tetapi seiring dengan kemajuan jaman maka setiap individu yang bekerja harus mempunyai kualitas yang tinggi.

> “Untuk saat ini ya karena sekarang ini untuk Circle K ini merupakan perusahaan besar ya menurut saya sekarang dan sudah berkembang karena kita merupakan franchise dari luar negeri jadi level apa ya istilahnya jenjang pendidikan itu sangat diperhatikan. Pimpinan atau leader yang ada di Circle K ini sekarang harus kuliah untuk menuhi kualifikasi yang ada atau kriteria yang harus dipenuhi “. (Elly, 16/07/2015 20.58)

Seperti itulah menurut Pak Elly bahwa saat ini agar perusahan dapat bersaing maka dari sisi internal pun harus kuat. Karena perusahaan yang hebat tentunya memiliki karyawan yang hebat pula. Kesadaran akan kemajuan jaman ini hendaknya harus menjadi pacuan semangat bagi seluruh individu untuk lebih meningkatkan kualitas atau

kinerjanya. Karena persaingan bisnis begitu keras dan kesuksesan atau kegagalan dapat datang kapan saja

7.3.2 Baru dan Lama

Setiap individu tentunya memiliki kinerja yang berbeda-beda. Segala pencapaian prestasi kerja ditentukan oleh dirinya sendiri karena saat ini performa individu sangatlah diperhatikan. Bukan hanya karena seseorang lebih dulu bekerja di perusahaan terseut ketimbang orang lain, akan tetapi tentang bagaiman individu yang leih dulu dapat menjaga konsistensi dari performa kerjanya. Hal ini pun juga diyakini oleh Pak Elly sebagai salah satu karyawan senior di PT. Circleka Indonesia Utama.

> "Kalo hambatan dulu pas saya masuk kan saya merupakan bawahan ya dengan jabatan yang saya duduki sekarang middle managerial ya jadi merupakan pimpinan tetapi bukan merupakan pimpinan penuh di suatu region ya karena saya masih mempunyai atasan GM dan OM jadi dengan anak toko saya merupakan pimpinan tetapi dengan OM dan GM saya merupakan bawahan. Hambatan yang pernah saya alami karena saat itu merupakan hambatan terbesar bagi saya itu senioritas karena pernah saya dapat anak buah di toko itu dia lebih dulu bekerja di Circle K ketimbang saya dan dia pernah menjadi atasan saya saat itu tapi karena mungkin karena kinerja dia yang kurang memenuhi kualifikasi disini akhirnya dia memilih untu turun istilahnya ikhlas dan legowo untuk meletakkan jabatannya untuk dan jabatan tersebut saat itu langsung saya ambil yaitu kepala toko atau sekarang Store Supervisor". (Elly, 16/07/2015 20.58)

Adanya suatu hambatan merupakan sebuah pengalaman yang berharga. Bukan masalah umur, bukan juga tentang siapa yang bekerja lebih dulu. Akan tetapi faktor kinerjalah yang berperan besar dengan perkembangan karir seseorang. Jika faktor senioritas ini dikesampingkan maka untuk dapat menduduki suatu jabatan yang strategis di perusahaan akan lebih terbuka, dan kesempatan tersebut dapat terbuka untuk siapa saja tanpa memperdulikan faktor senioritas.

7.3.3 Keluarga Adalah Segalanya

Suatu pekerjaan yang dilakukan dengan sungguh-sungguh tentunya akan mendatangkan manfaat yang luar biasa. Terlebih dengan adanya pekerjaan yang menjanjikan karir yang terbuka, seperti yang ada di Circle K yang memiliki peluang untuk mengembangkan karir yang sangat luas. Ketika seorang karyawan seperti Pak Elly sudah memberikan loyalitas tidak bisa dihitung lagi, pantasnya memang beliau diberi kesempatan untuk mendapatkan posisi yang lebih baik. Akan tetapi faktor keluarga menjadi suatu hambatan yang dijalani oleh Pak Elly, karena jika beliau naik ke posisi yang lebih tinggi konsekuensi yang harus diambil adalah pindah dari *region* jogja.

> " Kalau keinginan pasti ada cuma kembali ke pertanyaan yang awal tadi ya ada berbagai pertimbangan, sampai di posisi saya saat ini bukan keinginan tapi peluang yang sampai saat ini masih saya pertimbangkan dengan seksama jadi misalnya saya ambil karena itu suatu promosi jadi bukan suatu apa ya bukan hanya sekedar pindah area tapi juga pindah region tapi ada suatu promosi disitu tapi saya masih tetap mempertimbangkannya seperti itu ". (Elly, 16/07/2015 20.58)

Segala loyalitas yang telah diberikan oleh Pak Elly kepada perusahaan memang pantas diganjar dengan suatu promosi jabatan. Namun, Pak Elly masih mempertimbangkan hal tersebut sampai saat ini dikarenakan faktor keluarga masih menjadi kunci. Terlebih saat ini beliau juga baru saja dikaruniai seorang anak, tentunya beliau juga ingin membesarkan anaknya tersebut ditempat asal keluarganya. Segala kerendahan hati yang dilakukan oleh Pak Elly membuatnya tetap bertahan sebagai Area Coordinator dan tetap berusaha memberikan yang terbaik kepada perusahaan.

7.4 Hambatan dan Tantangan *Store Supervisor*

7.4.1 Pentingnya Sebuah Pendidikan

Seiring dengan perkembangan jaman maka dalam pekerjaan pun juga berubah., berubah dalam hal ini adalah standar kerja untuk setiap individu. Jika mungkin dulu pendidikan tidaklah terlalu diperhatikan saat bekerja di PT. Circleka Indonesia Utama ini. Namun saat ini permintaan akan tenanga kerja terdidik sangatlah tinggi, hal ini bertujuan untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat. Pak Bogy sendiri menyadari hal ini dan merasakan bahwa di perusahaannya saat ini pendidikan sangatlah penting dan diperhatikan.

> "Untuk dulu gak mas, ijazah apa aja bisa masuk mas, tetapi sekarang itu tampaknya kalo mau menjabat sebagai AC itu iya tapi aku belum Tanya lagi sih seperti apa. Yang pertama harus ada lowongannya dulu, terus kalo atasan kita juga masih stay di jogja dengan jabatan yang sama itu aka terasa lama sekali. Misal CSR saya ya ingin jadi SS tetapi saya gak mau jadi AC ya selama itu dia akan tetap jadi CSR, CSR saya gak akan bisa gantiin saya, sama hal nya dengan saya mau jadi AC, kalo AC nya gak ada yang pindah, resign atau gimana ya selama itu pula saya tetap jadi SS. Kecuali dari region lain ada yang membutuhkan". (Bogy, 16/07/2015 14.22)

Jaman yang semakin maju dan persaingan di era global sangatlah mempengaruhi hal ini. Standar akan sumber daya manusia yang tinggi sangatlah diperhatikan agar perusahaan dapat bersaing dengan kompetitornya. Jika internal perusahaan telah baik maka dapat diyakini bahwa perusahaan tersebut juga akan baik. Karena kemajuan perusahaan sangatlah ditentukan oleh siapa yang ada didalam perusahaan tersebut.

7.4.2 Senioritas Tidak Berlaku

Persaingan yang semakin ketat membuat pusahaan modern saat ini sangatlah membutuhkan tenaga kerja yang berkompeten. Bukanlah seseorang yang telah lama bekerja namun seseorang yang mampu melaksanakan pekerjaan diluar ekpektasi

perusahaan. Perusahaan saat ini lebih membutuhkan orang yang konsisten dalam pekerjaan termasuk kinerja yang stabil dan faktor senioritas tidak berlaku dalam hal ini.

> "Untuk tahun-tahun dulu selama saya bekerja dari tahun 2004 itu senioritas masih berlaku sampai saat ini, promosi jabatan siapa yang lebih dulu bekerja di Circle K dia mau dan baru dipromosikan tapi kalo yang tahun-tahun ini itu sepertinya penilaiannya gak jadi lamanya kerja gak ditentukan, asalkan dia mau dan mampu langsung aja. Masalahnya yang lama pun kemampuannya dibawah rata-rata juga ada Cuma asal-asalan kerja, yang lama dan punya potensi dia mampu its oke gak masalah". (Bogy, 16/07/2015 14.22)

Pak Bogy sendiri menyadari bahwa saat ini banyak sekali muncul orang-orang yang berkompeten walaupun baru beberapa tahun bekerja. Karena dari waktu ke waktu persaingan akan semakin ketat dan individu yang tidak dapat mengikuti arus mereka akan tertinggal. Seperti itu pula yang terjadi di PT. Circleka Indonesia Utama karena saat ini ada rekan Pak Bogy yang mempunyai jabatan yang sama namun memiliki umur yang masih sangat muda.

7.4.3 Antara Sikap Profesional dan Cinta Keluarga

Adanya jalan yang terbuka bagi karyawan dalam mengembangkan karir, membuat banyak karyawan termotivasi untuk membuat karirnya naik. Akan tetapi ketika seorang karyawan telah berjuang dengan keras untuk mencapai tujuan agar mendapat promosi jabatan. Akan tetapi ketika tawaran promosi jabatan dari perusahaan datang, tidak sesuai keinginan dari karyawan. karena mengharuskan karyawan untuk pindah ke *region* lain. Hal ini tentunya menjadi suatu dilema tersendiri baik dari karyawan atau perusahaan. Sikap penolakan yang dilakukan oleh karyawan tersebut mendapat respon dari perusahaan seperti dicoret dari kandidat yang dipromosikan, kemudian diberi surat peringatan dikarenakan menolak perintah atasan. Maka mau tidak mau perusahaan harus mengambil langkah tegas seperti memutus kontrak karyawan.

> "Untuk respon dari perusahaan yang saya tahu di jogja ya mas, jadi ketika karyawan yang dipromosikan itu menolak tawaran tersebut. Yang bersangkutan dapat dicoret dari daftar karyawan yang dipromosikan, kemudian dapat juga diberikan surat peringatan atas dasar menolak perintah atasan, dan yang paling parah bisa sampai diputus kontrak mas. Tapi itu terjadi di region lain, kalo jogja gak sampai diputus kontrak gitu. Ketika karyawan masih mampu bekerja di posisi yang sama dan jabatan gak ada yang kosong ya gak masalah kalo dia mau tetap di posisi yang sama". (Jaylani, 21/01/2016 14.33)

Sudah sepantasnya bagi karyawan yang menolak tawaran perusahaan direspon keras oleh perusahaan. Karena terkadang satu orang karyawan dapat mempengaruhi karyawan lain. Nantinya hal tersebut justru akan menyulitkan perusahaan dalam memperoleh karyawan terbaik. Kesempatan yang datang memang harus dimanfaatkan, akan tetapi sifat dasar manusia yang ingin dekat dengan keluarga terkadang menjadi suatu batu sandungan. Segala kesempatan hendaknya dipilih-pilih hingga mendapatkan yang paling sesuai. Karena perusahaan juga akan tetap memikirkan nasib karyawannya, tetapi ketika masih merasa kesempatan itu belum cocok, tidak ada salahnya untuk terus memperdalam ilmu dan menunggu kesempatan itu datang. Karena tidak semua orang berpikiran akan selamanya bekerja di Circle K.

7.5 Diskusi Hasil Penelitian

Dalam suatu kehidupan seseorang pasti banyak sekali problematika yang harus dihadapi, baik itu berkaitan dengan kehidupan pribadi maupun pekerjaannya. Masih banyak sekali yang beranggapan bahwa pendidikan merupakan suatu hal yang penting dalam mencari pekerjaan, memang tidak bisa dipungkiri bahwa hal itu juga benar. Namun dengan segala ketekunan dan kerja keras terkadang dengan pendidikan setinggi apapun siapa saja mampu mendapatkan pekerjaan. Karena seiring berjalannya waktu tidak hanya pendidikan yang menjadi tolok ukur keberhasilan seorang individu. Melainkan *skill* yang dimiliki dalam melakukan suatu pekerjaan.

Setiap individu tentunya menginginkan adanya peningkatan yang lebih dalam karirnya. Semakin individu tersebut merasa pekerjaan yang dilakukan sudah cukup baik, maka timbulah suatu keinginan dimana individu tersebut menginginkan peningkatan karir yang lebih baik. Semakin berkembangnya jaman menjadikan orang mulai berpikir bahwa kehidupan ini adalah sebuah kompetisi dimana setiap individu bersaing untuk mendapatkan posisi yang terbaik. Nantinya dengan posisi tersebut seorang individu akan merasakan adanya pengembangan karir yang dialami dan tentunya peningkatan pendapatan.

Berdasarkan data yang diperoleh di lapangan, ditemukan bahwa ketiga karyawan senior ini mengalami hambatan dan tantangan terbesar dalam perjalanan karirnya selama ini yang berupa adanya faktor karyawan junior dan senior yang dipengaruhi oleh prestasi kerja. Hambatan yang terjadi adalah ketika karyawan yang lebih baru mengalami peningkatan jabatan yang lebih signifikan ketimbang karyawan yang telah bekerja terlebih dahulu. Hal ini menjadi suatu hambatan pribadi bagi masing-masing karyawan senior ini karena ketika mereka saling berhadapan haruslah bekerja secara profesional.

Temuan tersebut sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Martoyo (1997:79) Bagi penentu kebijaksanaan dalam organisasi tentunya lebih cenderung menggunakan prestasi kerja sebagai dasar suatu promosi. Sebab kompensasi yang baik adalah dasar untuk kemajuan seseorang. Namun bagi umumnya anggota organisasi atau karyawan lebih cenderung pada senioritas. Dapat dikatakan bahwa faktor ini sangatlah wajar ditemui di perusahaan-perusahaan. Karena banyak hal yang mempengaruhi kinerja masing-masing individu yang membuatnya dapat memperoleh promosi jabatan yang lebih cepat.

Ketiga karyawan senior ini juga menyadari bahwa setiap kinerja yang diberikan akan mendatangkan penghargaan tersendiri dari perusahaan. Maka dari itu mereka bertiga merasa lapang dada dan sabar ketika menemui hal yang demikian. Karena memang prestasi kerjalah yang lebih diutamakan, diatas segala faktor *junior-senior* yang ada di perusahaan. Cepat atau lambat nantinya kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan juga akan datang, dan hanya dengan kesabaran ketiga karyawan senior ini dapat sampai di posisi yang ditempatinya sekarang.

Kemudian dalam temuan selanjutnya terdapat adanya faktor pendidikan dan biaya yang menjadi hambatan dalam perjalanan karir ketiga karyawan ini. Ketika masih di awal merintis karir di Circle K ketiga karyawan ini tidak mengalami hambatan yang berarti dalam hal pendidikan. Namun seiring pengembangan karir yang dilakukan oleh ketiganya yang membuat mereka mendapatkan promosi jabatan, perusahaan menuntut untuk karyawan tersebut agar melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi. Hal ini menjadi suatu hambatan dikarenakan mahalnya biaya pendidikan saat ini.

Temuan tersebut relevan dengan temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suryandaru (2015) yang berjudul “Kompensasi dalam Kehidupan Profesional Para Dokter” (Studi Kasus Tiga Dokter Umum dalam Pengembangan dan Kompensasi di RSUD Kabupaten Pacitan). Dalam penelitian dikatakan bahwa untuk menjadi seorang dokter yang profesional membutuhkan pendidikan yang tinggi dan biaya yang cukup mahal. Memang tidak bisa dipungkiri bahwa biaya menjadi dokter sangatlah tinggi, namun biaya tinggi tersebut nantinya juga akan mendatangkan hasil yang luar biasa jika dilakukan degan baik dan profesional.

Hal ini menjadi suatu hambatan dimana ketika bekerja di Circle K pada awalnya tidak terlalu memperhatikan pendidikan. Akan tetapi ketika semakin tinggi jabatan yang

diduduki maka pendidikan yang lebih menjadi suatu syarat mutlak. Dapat di ibaratkan bahwa seperti juga karyawan yang ingin menjadi seorang CEO, tentunya membutuhkan kualifikasi yang lebih agar mampu menjalankan tanggung jawab yang lebih besar. Maka dari itu pendidikan memang sangatlah penting karena apa yang dituai sekarang akan mempengaruhi kehidupan di masa yang akan datang.

. Dalam pengembangan karir yang dilakukan oleh ketiga karyawan senior ini mengharapkan kehidupan yang layak. Kemudian adanya peluang yang ada yang kemudian dimanfaatkan dan menjadi suatu jabatan yang diduduki. Memang sejatinya orang yang telah berusaha belum tentu dapat mencapai apa yang diinginkan. Akan tetapi bila ada kesempatan pasti hal tersebut dapat terwujud dan siapapun dapat mencapainya. Pernyataan tersebut hampir sama dengan yang dikemukakan oleh Kadarisman (2013:321-323) bahwa pengembangan karir dilakukan seseorang dalam organisasi tidak hanya ingin mempunyai apa yang dipunyai hari ini, tetapi ingin mengharapkan adanya perubahan, kemampuan dan ada kesempatan yang diberikan untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik

Menurut penelitian terdahulu yang pernah dilakukan dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar Dengan Keyakinan Diri (*Self Efficacy*) sebagai Variabel Pemoderasi” oleh Fathonah (2011). Dalam penelitian ini dikatakan bahwa setiap pekerjaan tentunya memiliki berbagai hambatan seperti pada lingkungan kerja. Maka sedapat mungkin berbagai hambatan tersebut harus dihadapi karena nantinya akan menjadi suatu pengalaman yang berharga ketika mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar.