

## LAYANAN BIMBINGAN KARIR UNTUK MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI KANTOR CABANG J&T EXPRESS PAK BENCENG PONTIANAK

Putri Cahyanti<sup>1</sup>, Kamaruzzaman<sup>2</sup>, Toni Elmansyah<sup>3</sup>

Fakultas Ilmu Pendidikan dan Pengetahuan Sosial

Program Studi Bimbingan Konseling

Universitas PGRI Pontianak

e-mail : [putricahyantiii2402@gmail.com](mailto:putricahyantiii2402@gmail.com)<sup>1)</sup>, [kamaruzz1987@email.com](mailto:kamaruzz1987@email.com)<sup>2)</sup>,

[merah.semangka@gmail.com](mailto:merah.semangka@gmail.com)<sup>3)</sup>

### Abstrak

Perkembangan industri jasa pengiriman di Indonesia, khusus nya di era globalisasi dan digitalisasi, mengalami pertumbuhan yang pesat seiring meningkatnya aktivitas e-commerce. J&T EXPRESS sebagai salah satu perusahaan ekspedisi dituntut untuk terus meningkatkan kualitas layanan, di mana kinerja sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci keberhasilan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji layanan bimbingan karir dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, khususnya di kantor cabang J&T Express Pak Benceng Pontianak. Berdasarkan observasi dan wawancara, ditemukan rendahnya motivasi kerja disebabkan oleh ketidakjelasan arah karir, minimnya pelatihan, serta kurang perhatian terhadap pengembangan diri karyawan. Melalui 2 siklus tindakan yang mencakup empat sesi bimbingan karir, diperoleh peningkatan signifikan pada berbagai aspek motivasi kerja, seperti motivasi intrinsik (44% menjadi 89%), motivasi ekstrinsik (42% menjadi 91%), komitmen terhadap tugas (39% menjadi 99%) dan aspek lainnya. Hasil ini menunjukkan bahwa bimbingan karir efektif dalam meningkatkan pemahaman karyawan terhadap jenjang karir menumbuhkan rasa percaya diri dan memperkuat loyalitas terhadap perusahaan.

**Kata Kunci:** *Motivasi kerja karyawan J&T express, layanan bimbingan karir*

### Abstract

*The development of the delivery service industry in Indonesia, especially in the era of globalization and digitalization, is experiencing rapid growth along with increasing e-commerce activity. J&T EXPRESS as one of the expedition companies is required to continue to improve service quality, where the performance of human resources (HR) is a key success factor. This research aims to examine career guidance services in increasing employee work motivation, especially at the J&T Express Pak Benceng Pontianak branch office. Based on observations and interviews, it was found that low work motivation was caused by not explaining career directions, lack of training, and lack of attention to employee self-development. Through 2 action cycles which included four career guidance sessions, significant improvements were obtained in various aspects of work motivation, such as intrinsic motivation (44% to 89%), extrinsic motivation (42% to 91%), commitment to tasks (39% to 99%) and other aspects. These results show that career guidance is effective in increasing employee understanding of career paths, increasing self-confidence and strengthening loyalty to the company.*

**Keywords:** *J&T Express employee work motivation, Career guidance services*

## PENDAHULUAN

Perkembangan industri jasa pengiriman di Indonesia mengalami perkembangan yang pesat, dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat, industri jasa pengiriman menjadi salah satu sektor yang mengalami pertumbuhan signifikan. Hal ini didorong oleh tingginya aktivitas *e-commerce* yang menuntut perusahaan ekspedisi seperti J&T Express untuk terus meningkatkan kualitas dan kecepatan layanan. J&T Express menjadi perusahaan layanan logistik top 2 di Indonesia dan merek jasa logistik terbaik untuk *e-commerce* pada September 2017, tahun 2020 menjadi perusahaan jasa logistik dengan volume pengiriman terbesar sebanyak 2 juta paket per hari, melebihi JNE sebagai perusahaan jasa logistik sejak tahun 1990 sebanyak 1,6 juta paket per hari (Prasetya et al., 2023).

Sebagai perusahaan jasa berbasis layanan, kunci utama keberhasilan J&T Express terletak pada sumber daya manusia (SDM), khususnya karyawan yang bekerja di lapangan maupun di kantor cabang, kinerja dan produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja, yang merupakan elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Menurut Robbins dan Judge motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu untuk mencapai kearah tujuan (R. Anjani, 2021). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan cenderung bekerja dengan penuh tanggung jawab, semangat, dan memiliki keinginan untuk terus berkembang. Namun sebaliknya, karyawan dengan motivasi rendah berisiko menimbulkan

berbagai permasalahan, seperti penurunan produktivitas, ketidakhadiran, bahkan pengunduran diri (*turnover*) yang tinggi. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah melalui layanan bimbingan karir (M. Anjani, 2022).

Menurut Gysbers dan Henderson mengemukakan bahwa bimbingan karir merupakan proses yang membantu individu memahami diri sendiri dan dunia kerja agar dapat membuat keputusan karir yang tepat (Ria Kumara et. al, 2019). Bimbingan karir tidak hanya membantu karyawan merencanakan masa depan, tetapi juga meningkatkan kejelasan terhadap tujuan profesional dan keterlibatan dalam pekerjaan saat ini. Dalam konteks organisasi, bimbingan karir dapat diberikan melalui berbagai bentuk, seperti sesi konseling karir, pelatihan pengembangan diri, mentoring, maupun diskusi karir dengan atasan (Sawitri, 2022). Layanan ini memberikan ruang bagi karyawan untuk menggali potensi diri, merencanakan jenjang karir, serta membangun kepercayaan terhadap perusahaan.

Hal ini sejalan dengan pendapat dengan Gary Dessler yang mengemukakan pengembangan karir adalah rangkaian aktivitas seumur hidup yang berperan dalam eksplorasi, pembentukan, kesuksesan, dan pemenuhan karier individu (R. Anjani, 2021). Namun, dalam praktiknya tidak semua perusahaan atau unit kerja memberikan perhatian serius terhadap layanan bimbingan karir, terutama di kantor cabang operasional seperti J&T Express. Karyawan di level operasional seringkali hanya dianggap sebagai

pelaksana teknis tanpa diberikan arahan yang jelas mengenai prospek karir jangka panjang. Hal ini menyebabkan banyak karyawan merasa tidak berkembang, kehilangan semangat kerja, bahkan merasa tidak di hargai oleh perusahaan.

Fenomena tersebut juga terjadi di beberapa kantor cabang J&T Express khususnya di kantor cabang J&T Pak Benceng, dimana sebagian seperti kurangnya arahan terkait jenjang karir, minimnya pelatihan pengembangan diri, dan ketidakjelasan promosi jabatan, dari hasil observasi dan wawancara permasalahan yang muncul di kantor cabang J&T Express Pak Benceng ialah kurangnya kesadaran dan pemahaman akan karir di perusahaan sehingga karyawan dalam menyelesaikan tugas kurang terarahkan dan ada beberapa karyawan yang bekerja masih acuh tak acuh terhadap tugas dan tanggung jawab karena tidak perduli akan penting nya jenjang karir di suatu perusahaan sehingga hasil pekerjaan yang di selesaikan oleh karyawan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan tersebut.

Maka dari itu dengan adanya layanan bimbingan karir ini untuk membantu karyawan meningkatkan motivasi kerja mereka sehingga karyawan bisa memanfaatkan karir yang ada di perusahaan tersebut, melihat pentingnya peran motivasi kerja dalam mendukung keberhasilan operasional perusahaan, serta potensi layanan bimbingan karir dalam rangka meningkatkan semangat kerja, maka perlu di lakukan penelitian untuk mengkaji layanan bimbingan karir untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan

khusus nya di kantor cabang J&T Express Pak Benceng pontianak.

Penelitian ini tidak hanya memberikan gambaran mengenai efektifitas layanan tersebut, tetapi juga menjadi masukan strategis bagi manajemen dalam merancang kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang lebih manusiawi, partisipatif dan berkelanjutan, dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah maupun praktis dalam pengelolaan SDM, serta mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi bagi seluruh karyawan.

## **METODE**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian tindakan (*action research*) . Bentuk penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian Tindakan Bimbingan dan Konseling (PTBK). Pelaksanaan penelitian tindakan bimbingan konseling (PTBK) bisa bersifat kolaboratif-partisipatoris yaitu adanya hubungan kemitraan secara kolaboratif (Hartono et al., 2022).

Dede Rahmat Hidayat & Aip Badrujaman mengatakan penelitian tindakan bimbingan dan konseling adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mempelajari suatu masalah, mencari solusi, serta melakukan perbaikan atas suatu program sekolah atau kelas yang khusus (Aszahra et al., 2025).

Subjek dalam penelitian ini adalah Karyawan J&T Express Pak Benceng Pontianak yang sudah berkerja lebih dari 2 tahun masa kerja , yang terdiri dari 2 karyawan admin, 20 karyawan *sprinter delivery* (kurir). Teknik sampling atau cara pengambilan sampel dalam

penelitian ini menggunakan *Sampling Purposive*. Peneliti menentukan 22 karyawan J&T EXPRESS sebagai subyek penelitian hal ini sejalan dengan pengambilan sampel yang menggunakan “Teknik *Purposive Sampling*” Teknik *Purposive Sampling* merupakan subjek-subjek yang diambil dari sebuah populasi dilakukan dengan cara tertentu dimana probabilitas terpilih setiap anggota populasi sudah diketahui sebelumnya (Dawis et al., 2023).

Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dokumentasi dan skala psikologis yang digunakan untuk mengetahui hasil pelaksanaan layanan bimbingan karir. Tindakan terdiri dari siklus I dan siklus II, setiap siklus terdiri dari dua pertemuan. Setiap siklus terdiri dari proses perencanaan, tindakan, pengamatan, dan refleksi. Pelaksanaan Observasi dalam penelitian tindakan bimbingan dan konseling ini dilakukan oleh dua orang yaitu peneliti dan kolabolator. Peneliti sebagai observer mengamati keadaan karyawan ketika melaksanakan kegiatan layanan bimbingan karir. Teknik pengumpulan data yang kedua adalah wawancara . Dengan teknik ini, peneliti ingin mendapatkan data dari supervisor untuk mengetahui gambaran umum tingkat motivasi kerja karyawan dikantor cabang J&T Express Pak Benceng. Data penelitian tindakan bimbingan dan konseling ini dianalisis dengan menggunakan teknik tabulasi data secara kuantitatif dan kualitatif berdasarkan hasil tindakan yang dilaksanakan pada setiap siklus. Hasil tindakan setiap siklus dibandingkan dengan hasil sebelum tindakan untuk mengetahui persentase peningkatan kegiatan layanan bimbingan karir. Pada setiap siklus dideskripsikan

semua perubahan dari meningkatnya motivasi kerja karyawan pada saat mengikuti layanan bimbingan karir pada setiap siklus.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Penelitian tindakan bimbingan dan konseling ini akan mengungkapkan tentang peningkatan motivasi kerja karyawan, yang ditandai dengan peningkatan layanan bimbingan karir di kantor J&T Express Pak Benceng.

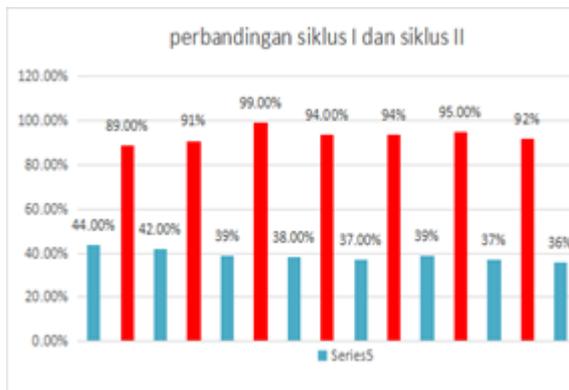
Hasil wawancara bersama narasumber (supervisor) dimana peneliti mendapatkan informasi bahwa tingkat motivasi setiap karyawan di J&T sebelum diberikan tindakan berupa bimbingan karir masuk kedalam kategori rendah hal ini di dasari dengan kebiasaan-kebiasaan yang sering di jumpai oleh supervisor dimana karyawan sering bernalas-malasan dalam menjalankan tugas, kurang bertanggung jawab dan supervisor juga menyampaikan bahwa menurunnya kinerja karyawan, supervisor juga menyadari bahwa di kantor belum pernah mengadakan pelatihan kerja secara formal padahal hal itu dapat membantu karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya dan bisa membantu karyawan untuk merencanakan karirnya, supervisor menyampaikan bahkan bimbingan karir juga belum pernah dilakukan.

Peneliti juga menanyakan seberapa penting bimbingan karir diberikan kepada karyawan supervisor mengemukakan bahwa bimbingan karir ini sangat penting bagi karyawan karena karyawan memiliki rasa ingin tau yang lebih dalam tentang jenjang karir apa saja yang ada di J&T ini.

Hasil observasi siklus I menunjukkan bahwa masih banyak subjek yang belum memperlihatkan perubahan yang signifikan di tempat kerja dan pada pelaksanaan siklus II dapat dilihat bahwa banyak perubahan yang dilakukan oleh subjek, subjek lebih tampak memiliki motivasi pada pekerjaan yang mereka lakukan setelah diberikan tindakan.

Berdasarkan skala psikologis yang diambil dari subjek penelitian sebelum dan setelah dilaksanakannya tindakan peneliti bimbingan karir pada siklus I dan siklus II, peningkatan motivasi kerja karyawan dapat dilihat pada grafik yang tertera dibawah ini :

**Grafik 4.1 Persentase Perbandingan Hasil Skala Psikologis Motivasi Kerja Karyawan Siklus I dan siklus II**



Berdasarkan grafik diatas, terlihat perbandingan sebelum tindakan dan setelah diberikan tindakan. Berikut rincian peningkatan pada setiap aspek mulai dari siklus I dan siklus II :

a. Aspek motivasi intrinsik diperoleh persentase 44% dengan kategori “sedang” setelah dilakukan siklus I dan siklus II dengan jumlah pertemuan sebanyak empat kali

meningkat menjadi 89% dengan kategori “tinggi”. Aspek ini meningkat sebanyak 45%.

- b. Aspek motivasi ekstrinsik diperoleh hasil 42% dengan kategori “sedang” setelah dilaksanakan siklus I dan siklus II dengan jumlah pertemuan sebanyak empat kali meningkat menjadi 91% dengan kategori “tinggi”. Aspek ini meningkat sebanyak 49%
- c. Aspek komitmen terhadap tugas, diperoleh hasil 39% dengan kategori “sedang” setelah dilaksanakan siklus I dan siklus II dengan jumlah pertemuan sebanyak empat kali meningkat menjadi 99% dengan kategori “tinggi”. Aspek ini meningkat sebanyak 60%.
- d. Aspek motivasi intrinsik diperoleh persentase 44% dengan kategori “sedang” setelah dilakukan siklus I dan siklus II dengan jumlah pertemuan sebanyak empat kali meningkat menjadi 89% dengan kategori “tinggi”. Aspek ini meningkat sebanyak 45%.
- e. Aspek motivasi ekstrinsik diperoleh hasil 42% dengan kategori “sedang” setelah dilaksanakan siklus I dan siklus II dengan jumlah pertemuan sebanyak empat kali meningkat menjadi 91% dengan kategori “tinggi”. Aspek ini meningkat sebanyak 49%
- f. Aspek komitmen terhadap tugas, diperoleh hasil 39% dengan kategori “sedang” setelah dilaksanakan siklus I dan siklus II dengan jumlah pertemuan sebanyak empat kali meningkat menjadi 99% dengan kategori “tinggi”. Aspek ini meningkat sebanyak 60%.

- g. Aspek orientasi tujuan kerja, diperoleh hasil 38% dengan kategori “sedang” setelah dilaksanakan siklus I dan siklus II dengan jumlah pertemuan sebanyak empat kali meningkat menjadi 94% dengan kategori “tinggi”. Aspek ini meningkat sebanyak 56%
- h. Aspek pengakuan dan apresiasi, diperoleh hasil 37% dengan kategori “sedang” setelah dilaksanakan siklus I dan siklus II dengan jumlah pertemuan sebanyak empat kali meningkat menjadi 94% dengan kategori “tinggi”. Aspek ini meningkat sebanyak 57%
- i. Aspek kesempatan pengembangan diri diperoleh hasil 39% dengan kategori “sedang” setelah dilaksanakan siklus I dan siklus II dengan jumlah pertemuan sebanyak empat kali meningkat menjadi 95% dengan kategori “tinggi”. Aspek ini meningkat sebanyak 56%.
- j. Aspek lingkungan kerja yang mendukung diperoleh hasil 37% dengan kategori “sedang” setelah dilaksanakan siklus I dan siklus II dengan jumlah pertemuan sebanyak empat kali meningkat menjadi 92% dengan kategori “tinggi”. Aspek ini meningkat sebanyak 55%.
- k. Aspek keamanan dan stabilitas kerja diperoleh hasil 36% dengan kategori “sedang” setelah dilaksanakan siklus I dan siklus II dengan jumlah pertemuan sebanyak empat kali meningkat menjadi 93% dengan kategori “tinggi”. Aspek ini meningkat sebanyak 57%.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa bimbingan karir dapat meningkatkan motivasi kerja

karyawan di J&T jalan Pak Benceng Pontianak dengan kategori “tinggi”. Dalam artian tingkat motivasi kerja karyawan di J&T jalan Pak Benceng Pontianak meningkat setelah diberikanya tindakan berupa bimbingan karir.

### **Pembahasan**

Penyebab utama menurunnya motivasi kerja adalah ketidak jelasan arah dan tujuan karier. Setelah mengikuti bimbingan karir, karyawan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang jenjang karier, kompetensi yang dibutuhkan, serta target pengembangan pribadi. Kejelasan ini mendorong peningkatan motivasi karena karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki arah dan nilai jangka panjang. Hal ini sejalan dengan teori Goal-Setting (Locke & Latham) yang menyatakan bahwa tujuan yang jelas dan menantang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja (Kasmiah, 2019).

Karyawan yang diberikan perhatian terhadap pengembangan kariernya merasa lebih dihargai oleh perusahaan. Sesi bimbingan karir memberi ruang untuk mendengarkan aspirasi dan kekhawatiran mereka, yang memperkuat ikatan emosional antara karyawan dan organisasi (Nurul, 2021). Bimbingan karir ini juga memenuhi kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri menurut Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, yang merupakan pendorong utama motivasi kerja tingkat tinggi. Teori kebutuhan Maslow terdiri dari inovasi, keunggulan kompetitif, kualitas layanan, teknologi informasi, dan kemudahan akses modal (Hidayah et.al, 2025). Melalui pemetaan potensi dan penyusunan rencana pengembangan

pribadi, karyawan mampu melihat kekuatan dan peluang pengembangan yang dimiliki. Hal ini meningkatkan rasa percaya diri dan kesiapan mereka untuk mengambil peran yang lebih besar di masa depan.

Peningkatan kepercayaan diri ini mendukung teori *Self-Efficacy* (Bandura), yaitu bahwa keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri berpengaruh besar terhadap motivasi dan tindakan individu (Krisdayanti et.al, 2021). Secara jangka pendek, karyawan menunjukkan peningkatan antusiasme dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Dalam jangka panjang, karyawan yang memiliki rencana karier yang jelas cenderung bertahan lebih lama di perusahaan dan berkontribusi secara konsisten.

Hal ini mencerminkan bahwa bimbingan karir tidak hanya menjadi alat motivasional sesaat, tapi juga dapat meningkatkan retensi karyawan dan loyalitas terhadap perusahaan (Angelina et.al, 2020). Hal ini sama dengan hasil penelitian dimana seluruh aspek masalah dalam penelitian ini meningkat menjadi lebih baik sesuai dengan yang di harapkan dimana aspek motivasi intrinsik meningkat sebanyak 45% hal ini di sebabkan karena pada saat dilakukannya bimbingan karir peneliti menjelaskan perlakuan apa saja yang akan di terima oleh karyawan apabila mereka memiliki jabatan yang setingkat lebih tinggi, seperti mereka akan lebih di hargai dan akan lebih dipandang oleh customer dan rekan kerja lainnya. Selanjutnya aspek motivasi ekstrinsik meningkat sebanyak 49% hal ini di sebabkan karena pada saat pelaksanaan bimbingan karir peneliti menjelaskan benefit apa saja yang akan didapatkan

oleh karyawan apabila mereka memilih untuk naik jabatan atau melihat jenjang karir yang telah di sediakan oleh kantor.

Selanjutnya aspek komitmen terhadap tugas, aspek ini meningkat sebanyak 60% peningkatan yang amat pesat karena pada saat dilaksanakannya bimbingan karir peneliti menjelaskan bahwa hal apa saja yang akan terjadi apa bila kita menjadi pribadi yang lebih komitmen, salah satunya kita akan menjadi orang yang lebih di percaya dan kedepanya akan diberikan tanggung jawab yang lebih besar.

Kemudian ada aspek orientasi tujuan kerja, aspek ini meningkat sebanyak 56% hal ini dikarenakan peneliti menjelaskan bahawa setiap individu pasti memiliki tujuan hidup begitu pula pada kerjaan pastinya setiap kantor memiliki tujuan maka dari itu karyawan harus bisa mewujudkan tujuan dari perusahaan ini yaitu memberikan pelayanan yang baik dan maish banyak lagi tujuan lainnya.

Selanjutnya ada aspek pengakuan dan apresiasi aspek ini meningkat sebanyak 57% sama hal nya dengan aspek motivasi ekstrinsif dimana peneliti menjelaskan bahwa perlakuan dan apresiasi apa saja yang akan diterima oleh karyawan pada saat mereka mencoba untuk naik jenjang karir dan mencoba hal baru yang asing bagi diri mereka.

Aspek yang ke enam adalah aspek kesempatan pengembangan diri sapek ini meningkat sebanyak 56% hal ini disebabkan pada saat melaksanakan bimbingan karir peneliti menjelaskan serta memberikan gambaran bagai mana karyawan bisa mulai mengenal pontesi diri, kemudian belajar secara berkelanjutan serta bisa membangun

jaringan yang kuat agar lebih banyak memperoleh kesempatan kerja. Selanjutnya ada aspek lingkungan kerja yang mendukung aspek ini meningkat sebanyak 55% dimana peneliti memberikan gambaran apa saja yang akan terjadi apabila kita menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung satu sama lain dan mencegah lingkungan kerja menjadi *toxic* peneliti juga menjelaskan bagaimana cara menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang kondusif memberi kan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal (Handoko et al., 2021).

Aspek yang terakhir adalah aspek keamanan dan stabilitas kerja aspek ini meningkat sebanyak 57% pada saat melaksanakan bimbingan karir peneliti menjelaskan bahwa perusahaan menereapkan berbagai langkah untuk menciptakan lingkungan kerja yang amana. Karyawan juga harus turut serta membantu untuk meningkatkan keamanan dan stabilitas itu sendiri (Heru et. al, 2018). Peneliti menjelaskan bahwa karyawan dapat meningkatkan kesadaran k3 yaitu keselamatan dan Kesehatan kerja.

Penelitian ini menunjukkan bahwa bimbingan karir memiliki peran strategis dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk menjadikan bimbingan karir sebagai bagian dari program pengembangan SDM secara berkelanjutan. Bimbingan karir tidak hanya memberikan manfaat bagi karyawan secara individual, tetapi juga memperkuat kultur organisasi yang berorientasi pada pertumbuhan dan

pengembangan jangka panjang (Fadillah et al., 2022).

Bimbingan karir terbukti dapat meningkatkan motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri karyawan. Ketika karyawan memahami tujuan jangka panjangnya serta melihat kemungkinan berkembang di dalam organisasi, mereka akan terdorong secara alami untuk bekerja lebih baik. Hal ini sesuai dengan teori *Self-Determination* yang menjelaskan bahwa motivasi intrinsik meningkat ketika tiga kebutuhan psikologis dasar terpenuhi, yaitu: *Autonomi* (kebebasan memilih dan menentukan tujuan), *Kompetensi* (merasa mampu dan efektif), dan *Relasi* (terhubung secara sosial dengan lingkungan kerja) (Zulmedia et al., 2021).

Dalam jangka panjang, motivasi kerja yang tinggi juga berdampak pada retensi karyawan. Beberapa peserta menyatakan bahwa sebelumnya mereka mempertimbangkan untuk resign karena merasa karier mereka stagnan. Namun setelah mengikuti program bimbingan karir, pandangan tersebut berubah. Mereka merasa lebih dihargai dan memiliki alasan yang kuat untuk tetap bekerja di perusahaan.

## **PENUTUP**

Berdasarkan kesimpulan pada penelitian tindakan bimbingan dan konseling yang telah dilakukan antara peneliti dan kolabolator maka dapat disimpulkan bahwa peningkatan motivasi kerja karyawan melalui layanan bimbingan karir di kantor cabang J&T EXPRESS Pontianak kota dinyatakan meningkat.

Gambaran perilaku kurangnya motivasi kerja karyawan karena kurangnya pemahaman dan rasa ingin tahu,

sikap acuh tak acuh dalam lingkungan kerja, minimnya motivasi internal untuk berkembang, tidak percaya diri, maka dari itu dapat di katakan bahwa minimnya motivasi kerja karyawan di perusahaan J&T express cabang Pak Benceng.

Proses pelaksanaan layanan bimbingan karir dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan meliputi tahap perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, analisis hasil, tindak lanjut dan pelaporan. Adanya dilakukan layanan bimbingan karir untuk karyawan dalam penelitian ini dapat meningkatkan perilaku motivasi kerja karyawan. Layanan bimbingan karir terhadap karyawan di kantor J&T Express Pak Benceng dapat meningkatkan motivasi kerja, hal ini terlihat pada perbandingan antara siklus I dan siklus II.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Angelina, Putri, R. (2020). Program Bimbingan dan Konseling Karir untuk Menekan Angka Pengangguran. *Jurnal IBI Darmajaya*, 1, 168–174.
- Anjani, M. (2022). *Peran Perencanaan Karir bagi Generasi Milenial di Era Revolusi Industri 4.0*. 21.
- Anjani, R. (2021). *Analisis Hubungan Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tugu Reasuransi Indonesia*.
- Aszahra, V. S., Arifin, N., Fauziyah, M., Khodiyah, S., Nur, J., Syafitri, A., Masyhuriyah, N. L., Haliq, F., & Widjaja, T. B. (2025). *Pengaruh Layanan Bimbingan dan Konseling Terhadap Peningkatan Etika Pergaulan Teman Sebaya Siswa di SMAN 7*. 22(12), 243–253.
- Dawis, A. M., Meylani, Y., Heryana, N., Alfathoni, M. A. M., Sriwahyuni, E., Ristiyana, R., Januarsi, Y., Wiratmo, P. A., Dasman, S., Mulyani, S., Agit, A., Shoffa, S., & Baali, Y. (2023). *Pengantar Metodologi Penelitian*.
- Fadillah, M., Nurbalqis, A., & Agustina, L. (2022). Pengaruh Konten Digital Terhadap Generasi Z Dalam Pemanfaatan Media Sosial Dan Digital Native Di Kota Tanjungpinang. *Al YAZIDIY: Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Pendidikan*, 4(2), 1–11.
- Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal EMA*, 6(1), 17–26.  
<https://doi.org/10.47335/ema.v6i1.61>
- Hartono, H., Mudhar, M., Muwakhidah, M., Pravesti, C. A., & Mufidah, E. F. (2022). Pelatihan Penelitian Tindakan Bimbingan Dan Konseling Untuk Meningkatkan Minat Penelitian Guru Bimbingan Dan Konseling. *RESWARA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 690–700.  
<https://doi.org/10.46576/rjpkm.v3i2.1875>
- Heru Asri Subekti. (2018). *Entrepreneurship didefinisikan sebagai orang yang memulai menjalankan dan mengembangkan usaha dengan cara memanfaatkan segala kemampuan dalam membeli bahan baku dan sumber daya yang diperlukan, membuat produk dengan nilai tambah yang sesuai dengan kebutuhan*.

- Hidayah, N., & Pratama, D. P. A. (2025). *Pengaruh Faktor Strategis terhadap Kinerja UMKM Jawa Timur dalam Perspektif Hirarki Kebutuhan Organisasi Maslow*. 4(1), 130–147.
- Kasmiah. (2019). Target Settings in the Team: Clarity of Goals and Performance Teams in the Public Sector. *Meraja Journal*, 2(3), 41–51.
- Krisdayanti, H., & Maryatmi, A. S. (2021). Hubungan Motivasi Belajar dan Self Efficacy dengan Hasil Belajar Pada Mahasiswa Psikologi UPI Y . A . I Dalam Masa Pandemi Covid-19. *Ikra-Ith Psikologi*, 1(1), 1–13.
- Nurul, F. D. (2021). Perencanaan Program Bimbingan Karir Dalam Meningkatkan Eksplorasi Karir Siswa. *Jurnal Edukasi*, 7(1), 1–14.
- Prasetya, S. G., Maria, M., & Maria, M. (2023). Strategi Pengembangan Bisnis Jasa Layanan Logistik J&T Express Dengan Pendekatan Business Model Canvas (BMC). *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(1), 129–136. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i1.1565>
- Ria Kumara, A., & Lutfiyani, V. (2019). Strategi Bimbingan Dan Konseling Komprehensif Dalam Perencanaan Karir Siswa Smp. *G-Couns: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 1(2), 1–12. <https://doi.org/10.31316/g.couns.v1i2.46>
- Sawitri, D. R. (2022). Perkembangan Karier Generasi Z: Tantangan dan Strategi dalam Mewujudkan SDM Indonesia yang Unggul. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(1), 10–27. <https://medium.com/@arifwicaknaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Zulmedia, S., Alfansi, L., & Praningrum. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kepemimpinan Otentik Terhadap Kinerja. *Sjbm*, 7(2), 299–317.