BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan sangat bergantung kepada sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan kemampuan potensial yang dimiliki oleh manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak dan bermoral untuk melaksanakan kegiatan yang bersifat teknis maupun manajerial dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Dikemukan oleh (Bintoro, 2019) kinerja ialah hasil yang digunakan pada organisasi untuk meningkatkan melaksanaka pekerjaan individual pegawai, dengan partisipasi pegawai terhadap organisasi untuk periode waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tujuan perusahaan dapat tercapai dengan pencapaian kinerja karyawan, sebaliknya perusahaan akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan bila kinerjanya rendah.

Tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat dari berbagai aspek seperti tingkat absensi, prestasi yang dicapai, hasil kerja yang telah diraih selama bekerja. Meningkatnya kinerja karyawan adalah harapan dari perusahaan atau organisasi. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus mengetahui hal apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting

UNMAS DENPASAR

dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, karena kinerja merupakan hasil kerja suatu prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan untuk perusahaan (Doni Priansa 2018: 269). Dalam bekerja karyawan membutuhkan dorongan atau motivasi yang diberikan perusahaan sebagai apresiasi terhadap hasil kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Hotel Mana Hearty Paredise merupakan perusahaan yang bergerak di dalam bidang jasa yang menyediakan pelayanan bagi masyarakat umum dengan fasilitas jasa penginapan, penyedia makanan dan minuman, jasa layanan kamar, serta jasa pencucian pakaian, hotel sebuah bidang usaha yang berhubungan dengan ramah dalam pelayanan dan memberikan hiburan kepada setiap pengunjung yang datang ke Hotel Mana Hearty Paredise mereka yang kerja lebih mengutamakan sikap ramah karena dengan begitu nantinya akan mendapatkan tanggapan yang baik dari para pengunjung dan pengunjung akan merasa puas atas pelayanan karyawan tersebut.

Pada Hotel Mana Hearty Paredise terlihat kinerja pegawai belum menunjukkan kondisi yang optimal. Faktanya antara lain masih adanya keluhan para pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, keluhan konsumen dalam pelayanannya, tidak disiplin dalam bekerja, sering pulang cepat, terlambat datang bekerja, memperpanjang jam istirahat. Gejala seperti ini jelas akan mengganggu kinerja pegawai dalam suatu organisasi sehingga perlu dilakukan pembenahan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Rekaptulasi kehadiaran karyawan dapat dilihat pada tabel 1.1.

UNMAS DENPASAR

Tabel 1.1
Rekapitulasi Kehadiran Karyawan Hotel Mana Earty Pardise
Tahun 2018 dan Tahun 2019

Tahun	Jumlah karyawan	Hari kerja	Absensi /tahun			Jumlah absensi	% Ketidak hadiran
			Alpa	Datang lambat	Pulang cepat		
2018	25	250	11	19	14	34	13,6
2019	30	245	9	8	18	35	14,28

Sumber: Laporan Absensi Karyawan Hotel Mana Earty Pardise ,2019

Berdasarkan tabel di atas dapat di jelaskan bahwa kinerja para karyawan Hotel Mana Earty Pardise masih banyak melakukan ketidak disiplinan yang mengganggu pekerjaan. Dapat dilihat pada tahun 2018 karyawan yang datang terlambat lebih meningkat dari pada datang tercepat. Dan pada tahun 2019 karyawan yang pulang cepat lebih meningkat dari pada tahun 2018.

Salah satu faktor yang menentukan baik buruknya kinerja karyawan menurut Jamil, M. (2019) adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Menurut Nuri (2019) bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja yang baik lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan dan menurut Aritonang (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, dalam sebuah perusahaan diharapkan memberikan dukungan terhadap kinerja karyawan. Upaya untuk

UNMAS DENPASAR

memastikan bahwa lingkungan kerja mendukung maka model dari tempat kerja yang fleksibel lebih disarankan, artinya tempat kerja yang disesuaikan dengan kondisi yang situasional berhubungan dengan karyawan maupun karakteristik dari pekerjaan yang ditangani karyawan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Sahlan, 2019:53). Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan lain sebagainya.

UNMAS DENPASAR

Karyawan merupakan aset dan modal bagi perusahaan untuk jangka pendek maupun jangka panjang, sehingga penting bagi perusahaan untuk mampu menjaga dan mempertahankan tenaga kerjanya yang berkualitas. Bila lingkungan kerja yang tidak seperti yang diharapkan maka hal ini akan berpengaruh besar terhadap suasana kerja dan kebiasaan kerja karyawan sehingga berdampak langsung terhadap hasil kerja dan kepuasan kerja karyawan yang bersangkutan. Begitupun dengan lingkungan kerja, berdasarkan wawancara dengan salah satu staff Hotel Mana Earty Paradise

menyimpulkan bahwa keadaan ruangan kerja di salah satu bidang memang kurang ideal hal ini terlihat dengan menyatunya ruangan kepala sub bagian dengan para staff, disamping itu ada beberapa meja staff yang berdekatan dengan dapur dan tata ruangan yang dinilai kurang rapi dan prabot yang tersusun kurang rapi kurang mencerminkan kenyamanan sehingga situasinya menjadi kurang nyaman.

Selain lingkungan kerja, kinerja juga dipengaruhi oleh budaya organisasi, yang dinyatakan oleh Sutrisno (2018: 6) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi membantu kinerja karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan. Karyawan sebagai penggerak operasi organisasi, jika kinerja pegawai baik, maka kinerja organisasi juga akan meningkat. Menurut Mulyadi (2017) dan Fahmi (2018) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja, kinerja atau prestasi kerja individu sangat dipengaruhi oleh budaya nasional yang menjadi inspirasi lahirnya budaya organisasi. Jika perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik maka kepuasan kerja akan menjadi tinggi dan berdampak pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, jika budaya organisasi tidak sehat maka hal itu akan memicu penurunan kinerja individu anggota organisasi yang pada gilirannya akan berpengaruh terhadap kinerja organsiasi.

Pentingnya budaya perusahaan yang terarah dalam meningkatkan kinerja karyawan agar mempunyai efektifitas kerja yang tinggi dengan disertai kedisiplinan dalam rangka mempertahankan eksistensi perusahaan memiliki andil yang sengat besar (Rika Parwati, 2018). Budaya organisasi yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan yang berisikan aturan, norma,

UNMAS DENPASAR

serta tata tertib yang berlaku akan memberikan informasi yang jelas mengenai kewajiban dan hak masing masing karyawan. Budaya perusahaan memiliki dampak yang berarti terhadap kinerja ekonomi jangka panjang yang mana dapat membantu kinerja bisnis karena dapat menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa dalam diri para karyawan. Nilai nilai yang dianut bersama membuat semua orang nyaman bekerja dalam suatu perusahaan. Tanpa budaya perusahaan yang mengakar kuat, individu atau kelompok cenderung tidak memiliki arah, sehingga dapat memancing tindakan tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Organisasi tidak akan berkembang menjadi organisasi yang maju tanpa memperkokoh fondasi budayanya, setelah budaya maka akan berpengaruh besar terhadap strategi yang dijalankan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam organisasi, setiap pegawainya mempunyai ciri dan karakteristik budaya masing-masing sehingga diperlukan penyatuan persepsi seluruh anggota. Berdasarkan wawancara, budaya organisasi pada Hotel Mana Earty Paradise dimana perilaku pegawai secara individu kurang perduli terhadap hasil kerjanya sehingga menyebabkan kegiatan dalam pekerjaannya di kantor menjadi tidak optimal, dan ini sudah menjadi sifat pegawai yang tentunya harus dihindari. Dan dimana masih adanya perilaku tidak disiplin atas aturan dan budaya yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Seperti tidak taatnya akan peraturan yang telah ditetapkan, karyawan tidak mengindahkan visi dan misi perusahaan dimana perusahaan merupakan pelayanan jasa yang langsung berhubungan dengan konsumen yang hubungan dan komunikasi harus dijalan dengan baik demi keberlangsungan perusahaan kedepannya. Di perusahaan sudah ditetapkannya aturan, nilai, norma serta

UNMAS DENPASAR

etika bagaimana cara menjalin hubungan baik dan bagaimana cara memperlakukan pelanggan atau konsumen. Tidak bisanya karyawan menjalin hubungan baik dengan konsumen akan sangat merugikan perusahaan.

Dengan memperhatikan pengembangan karir karyawan maka diharapkan hasil kinerja mereka dapat optimal. Pengembangan Karir adalah suatu upaya yang dilaksanakan setiap pegawai atau organisasi untuk memacu dirinya agar berbuat yang optimal dalam mengabdi dan meningkatkan kemampuan/ keterampilan pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi profit dan non profit serta seluruh pekerjaan (Busro, 2018).

Untuk mengarahkan pengembangan karir agar menguntungkan perusahaan dan pegawai, maka pihak perusahaan sering mengadakan program-program pelatihan dan pengembangan bagi pegawai. Kegiatan pengembangan karir yang dijalankan tergantung pada kebutuhan dan kebijakan masing-masing perusahaan. Menurut Parerung (2018) juga menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan dengan adanya pengembangan karir, karyawan merasa adanya kepastian dalam karir yang akan diraih di masa yang akan datang, sehingga diimbangi dengan memberikan kinerja yang optimal. Menurut Pratiwi (2019) dan Ridwan (2018), menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Perusahaan yang mempunyai manajemen karir yang baik akan meningkatkan kemauan karyawan untuk berpartisipasi dalam aktivitas pengembangan dan perilaku dalam melakukan pengembangan, dimana hal tersebut akan meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan kedua penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa

UNMAS DENPASAR

pengembangan karir yang baik yang diraih karyawan maka kinerjanya akan meningkat atau dengan kata lain pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan observasi pengembangan karir pada Hotel Mana Earty Paradise kurang adanya pelatihan kepada karyawan sehingga kinerja karyawan tidak optimal dan tidak melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Sebab semakin efektif dan efisiennya karyawan bekerja akan semakin besar kemungkinan organisasi/ perusahaan mencapai tujuan bisnisnya secara maksimal.

Berdasarkan latar belakang permasalahan pemasalahan tersebut, maka cukup relevan dilakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mana Earty di Desa Sayan, Ubud".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mana Hearty Paredise?
2) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mana Hearty Paredise?
3) Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mana Hearty Paredise?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah.

1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mana Hearty Paredise.

UNMAS DENPASAR

2) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mana Hearty Paredise.
3) Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mana Hearty Paredise

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas kegunaan dari penelitian ini sebagai berikut.

1) Bagi Mahasiswa

   Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan mengenai pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Hotel Mana Earty Paradise di Desa Sayan, Ubud.

2) Bagi Universitas

   Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan referensi dan dapat memberi kontribusi bagi penelitian selanjutnya.

3) Bagi Perusahaan

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam menangani pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Hotel Mana Earty Paradise di Desa Sayan, Ubud.

UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal-Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *goal-setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2017). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Locke and Latham dalam Lunenburg, 2017).

Locke dalam Kusuma (2017) menemukan bahwa *goal-setting theory* berpengaruh pada ketepatan anggaran. Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran

UNMAS DENPASAR

lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Sebuah anggaran tidak hanya sekedar mengandung rencana dan jumlah nominal yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan/ program, tetapi juga mengandung sasaran yang ingin dicapai organisasi. Berdasarkan pendekatan *Goal-Setting Theory* keberhasilan pegawai dalam mengelola anggaran merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel *reward, punishment* dan budaya organisasi sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu hal penting yang dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia menjadi sarana dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, manajemen harus dapat merancang sumber daya perusahaan untuk menciptakan hubungan yang solid. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi dan pengembangan karir.

UNMAS DENPASAR

Kinerja karyawan juga sebagai suatu hasil dari kerja dalam kualitas dan kuantitas yang telah tercapai oleh karyawan saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki seorang karyawan (Wardani, 2017). Sedangkan menurut (Lusri & Siagian, 2017) Kinerja karyawan ialah hasil dari pekerjaan yang sudah dilakukan berdasarkan kualitas dan kuantitas untuk mencapai hasil yang sesuai dengan tugas yang diberikan perusahaan.

Dari pendapat para ahli kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang

harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey and Blanchard, 2018)

Pengertian kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Donelly 2017) dan kinerja sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan (Schermerhorn, Hunt and Osborn, 2017).

Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah sistem nilai yang diukur berdasarkan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan yang sudah dilakukan berdasarkan kualitas dan kuantitas untuk mencapai hasil yang sesuai dengan tugas yang diberikan.

2) Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017), faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu:

a) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan atauy ability pegawai terdiri atas kemampan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan).

b) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi

UNMAS DENPASAR

mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

c) Efektifitas dan Efisiensi

Jika tujuan tercapai, dapat dinyatakan bahwa kegiatan tersebut efetif namun jika jika akibat yang dicariu kegiatan menilai penting dari hasil yang dicapai maka akan mengakibatkan kepuasan meskipun efektif itu disebut tidak efisien. Sebaliknya jika akibat yang dicari tidak penting maka kegiatan tersebut efisien.

d) Wewenang (Otoritas)

Otoritas ini merupakan sifat komunikasi dalam suatu organisasi formal yang dimiliki anggota organisasi terhadap anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan sesuai kontribusinya.

e) Disiplin

Disiplin atau taat terhadap peraturan yang telah disepakati dalam organisasi dimana ia bekerja perlu dilakukan oleh karyawan.

f) Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi yang telah direncanakan.

3) Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:68), karakteristik kinerja seseorang yang memiliki kinerja tinggi diantaranya yaitu:

a) Berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi
b) Memiliki tujuan yang realitis
c) Memiliki tanggung jawab pribadi tinggi
d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya

UNMAS DENPASAR

e) Memanfaatkan umpan balik yang kokrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan

f) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah deprogram.

4) Indikator Kinerja Karyawan

Indikator dari kinerja karyawan menurut Suhandiah, S. (2019) yaitu:

a) Efisiensi

Perbandingan antara sumber yang digunakan dengan hasil yang diperoleh.

b) Evektivitas

Suatu tingkat keberhasilan yang dihasilkan oleh seseorang atau organisasi dengan cara tertentu sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.

c) Desiplin

Merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya.

d) Inisyatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah lingkungan kerja karyawan. Dimana lingkungan kerja yang baik dan

UNMAS DENPASAR

sehat dapat meningkatkan kinerja dari seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja tersebut. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antara karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah).

Afiandi (2018) mengatakan bahwa lingkungan yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja yang baik dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, keberhasilan, dan kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadahi sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabanya.

Schultz & Schultz (2020) menurut mereka berdua, Lingkungan kerja ialah suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri dari tempatnya melakukan pekerjaan terhadap prilaku dan sikap yang di berikan pekerja di mana hal itu berhubungan dengan proses terjadinya berbagai perubahan psikologis yang di sebabkan oleh hal yang di alami di dalam pekerjaannya atau di dalam kondisi tertentu yang perlu mendapat perhatian yang lebih oleh organisasi yang bisa memberikan kebosanan dalam berkerja, kerja yang selalu monoton serta kelelahan kerja.

Lewa & Subowo (2018) mereka berpendapat bahwa lingkungan kerja harus mempunyai desain yang sedemikian rupa supaya pekerja bisa menciptakan hubungan kerja yang mengikat para pekerja terhadap lingkungannya. Lingkungan kerja baru bisa dikatakan baik apabila para

UNMAS DENPASAR

pekerja dapat melaksanakan kegiatan berkerja dengan aman, sehat, dan nyaman karena lingkungan kerja yang buruk bia memberikan dampak yang buruk pula bagi perusahaan karena membuat para pekerjanya tidak dapat berkerja secara optimal.

Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja merupakas suatu kondisi lingkungan yang kondusif dimana dapat memberikan kenyamanan dan keamanan kerja karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni sebagai berikut:

a) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik yakni ialah semua keadaannya berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang bisa mempengaruhi pekerja secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terbagi menjadi 2 kategori yakni sebagai berikut:

(1) Lingkungan kerja yang secara langsung berhubungan dengan para pekerja seperti pusat kerja, kursi meja dan lainnya.

(2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum bisa juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi para pekerja misalnya seperti temperatur, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, warna dan masih banyak lagi yang lainnya

Agar memperkecil pengaruh lingkungan fisik yang di rasakan oleh karyawan, maka langkah yang pertama harus mempelajari manusia, baik itu yang berkenaan dengan fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik.

UNMAS DENPASAR

b) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non-fisik yakni ialah suatu keadaan yang terjadi yang berkenaan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan pimpinan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan harusnya bisa mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang harusnya diciptakan oleh setiap perusahaan yakni suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

2) Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

a) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b) Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang

UNMAS DENPASAR

terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

c) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

d) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metaboliasme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah

UNMAS DENPASAR

berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan olah manusia. Dengan sukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f) Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat menganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang menganggu di sekitar tempat kerja.

UNMAS DENPASAR

g) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

3) Indikator yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Indikator dari linkungan kerja menurut Slamet, A. R. (2019) :

a) Hubungan kerja

Hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati

b) Sarana dan prasarana

Segala sesuatu berupa sarana dan prasarana yang dapat membantu mempermudah suatu kegiatan atau aktivitas yang dilakukan seseorang atau kelompok. Dalam setiap proses kegiatan perkantoran, suatu perusahaan harus menyediakan fasilitas kerja yang lengkap dan menunjang kegiatan operasional.

c) Pemenuhan kebutuhan karyawan

Pemenuhan kebutuhan karyawan oleh perusahaan. Kesejahteraan yang dilaksanakan oleh perusahaan bertujuan untuk memelihara karyawan baik dari segi rohani maupun jasmani guna mempertahankan kinerja dan sikap kerja yang baik di dalam bekerja.

UNMAS DENPASAR

2.1.4 Budaya Organisasi

1) Pengertian Budaya Organisasi

Budaya oganisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Pemahaman budaya organisasi terhadap karyawan akan membina kohesifitas, kesetiaan, dan komitmen organisasional. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Inanlou (2017) menujukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi komitmen karyawan.

Menurut Schein (2017:12), budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi. Menurut Cushway dan Lodge (2018), budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku.

UNMAS DENPASAR

Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi.

2) Indikator Budaya Organisasi

Indikator dari budaya organisasi menurut Bagus (2019) adalah:

a) Ketanggapan

Diperlukan untuk tanggap dalam menjalankan perintah organisasi atau tanggap dalam menentukan sikap dan berfikir.

b) Dorongan

Dalam organisasi perlu adanya dorongan atau dukungan dari pimpinan agar karyawan dapat menjalankan tugas dengan baik.

c) Kepemimpinan

Hal ini berlaku dalam menentukan nilai-nilai serta sikap yang akan diterapkan dalam organisasi oleh pimpinan perusahaan.

d) Keramahan

Pemimpin perlu untuk meningkatan keramahan kepada karyawan agar dapat menjadikan tauladan bagi karyawan.

e) Kemampuan

Kemampuan sangat penting dalam kaitannya mencapai tujuan dari organisasi karena kemampuan yang baik dari seorang pemimpin akan mendapatkan hasil yang baik sementara kemampuan yang buruk dari seorang pemimpin akan mendapatkan hasil yang buruk pula.

2.1.5 Pengembangan Karir

UNMAS DENPASAR

1) Perngertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah pelatihan dan pengembangan diri yang berdampak terhadap kinerja. Jika perusahaan memberikan pelatihan dan pengembangan diri pada karyawan maka itu sangat berpengaruh terhadap kinerja dan prestasi kerja karyawan akan meningkat. Dan yang terakhir adanya fenomena kepuasan kerja yaitu pengawasan, rekan kerja dan promosi. Jika karyawan telah menemukan hal tersebut pada perusahaan

maka kinerja karyawan akan meningkat dan itu berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Menurut Napitupulu (2017) bahwa pengembangan karier yaitu kenaikan pada posisi karyawan di perusahaan dalam jalur profesi yang sudah ditentukan untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya standar hidup yang selalu berubah-ubah, karyawan selalu merasa kurang puas dengan jabatan yang dimiliki dan selalu ingin mendapatkan kenaikan jabatan yang tentu saja akan berpengaruh pada gaji/ upah yang diperoleh.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Mondy dan Neo (2017) yaitu bahwa pengembangan karier merupakan pendekatan formal yang dilakukan oleh organisasi guna menjamin bahwa pegawai-pegawai dengan kualifikasi dan pengalaman yang sesuai dengan yang dibutuhkan dapat tersedia apabila dibutuhkan. Selanjutnya Mondy dan Neo (2017) mengatakan bahwa pengembangan karier meliputi beberapa atau semua aktifitas mempersiapkan seseorang untuk mencapai kemajuan sepanjang jalur karier yang direncanakan.

Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan pengembangan karir merupakan kegiatan untuk meningkatkan kemampuan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk membantu karyawan merencanakan karir masa depan di tempat kerjanya.

2) Aspek yang Mempengaruhi Perencanaan Karir

Menurut Winkel & Hastuti (2019), terdapat tiga aspek dalam perencanaan karir, yaitu sebagai berikut:

a) Pengetahuan dan pemahaman diri sendiri, yaitu pengetahuan dan pemahaman akan bakat, minat, kepribadian, potensi, prestasi akademik, ambisi, keterbatasan-keterbatasan, dan sumber-sumber yang dimiliki.

UNMAS DENPASAR

b) Pengetahuan dan pemahaman dunia kerja, yaitu pengetahuan akan syarat-syarat dan kondisi-kondisi yang dibutuhkan untuk sukses dalam suatu pekerjaan, keuntungan dan kerugian, kompensasi, kesempatan, dan prospek kerja di berbagai bidang dalam dunia kerja.

c) Penalaran yang realistis akan hubungan pengetahuan dan pemahaman diri sendiri dengan pengetahuan dan pemahaman dunia kerja, yaitu kemampuan untuk membuat suatu penalaran realistis dalam merencanakan atau memilih bidang kerja dan/atau pendidikan lanjutan yang mempertimbangkan pengetahuan dan pemahaman diri yang dimiliki dengan pengetahuan dan pemahaman dunia kerja yang tersedia.

3) Faktor Pengembangan Karir

Pengembangan karier (career development) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi. Menurut Siagian (2017:215), terdapat tujuh faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seseorang, yaitu sebagai berikut:

a) Prestasi kerja yang memuaskan.

Pangkal tolak pengembangan karir adalah seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.

b) Pengenalan oleh pihak lain.

Yang dimaksud di sini adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan

UNMAS DENPASAR

langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja pegawai.

c) Kesetiaan pada organisasi.

Merupakan dedikasi seorang pegawai yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.

d) Pembimbing dan sponsor.

Pembimbing adalah orang yang memberikan nasihat-nasihat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.

e) Dukungan para bawahan.

Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.

f) Kesempatan untuk bertumbuh.

Merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

g) Berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri.

Merupakan keputusan seorang karyawan untuk berhenti bekerja dan beralih ke perusahaan lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karir.

4) Bentuk-Bentuk Pengembangan Karir

Bentuk pengembangan karir tergantung pada jalur karir yang telah direncanakan oleh masing-masing perusahaan atau organisasi. Namun

UNMAS DENPASAR

demikian, umumnya bentuk pengembangan karir yang dipilih perusahaan atau organisasi antara lain adalah sebagai berikut:

a) Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan perusahaan yang dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan para pegawai sesuai keinginan dari perusahaan yang bersangkutan.

b) Promosi

Promosi adalah suatu perubahan posisi atau jabatan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak, serta status sosial seseorang.

c) Mutasi

Mutasi merupakan bagian dari proses kegiatan yang dapat mengembangkan posisi atau status seseorang dalam suatu organisasi. Mutasi dalam pengertian sempit adalah perubahan dari suatu jabatan dalam suatu kelas ke suatu jabatan dalam kelas yang lain yang tingkatannya tidak lebih tinggi atau lebih rendah (yang tingkatannya sama) dalam rencana gaji. Sedangkan dalam pengertian yang lebih luas mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/ pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam suatu organisasi.

5) Indikator Pengembangan Karir

Indikator dari pengembangan karir menurut Frianto, A. (2019) adalah sebagai berikut:

UNMAS DENPASAR

a) Prestasi kerja

Prestasi kerja (*Job Performance*) merupakan komponen yang paling penting untuk pengembangan karir yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan. Kemajuan karir sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis. Dengan mengetahui hasil atas kinerjanya maka karyawan dapat mengukur kesempatanya terhadap pengembangan karir. Asumsi terhadap kinerja yang baik akan melandasi seluruh aktivitas pengembangan karir. Ketika kinerja di bawah standar maka dengan mengabaikan upaya-upaya ke arah pengembangan karir pun biasanya tujuan karir yangpaling sederhana pun tidak dapat dicapai. Kemajuan karir umumnya terletak pada kinerja dan prestasi

b) Eksposur

Manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja, dan prestasi karyawan, laporan tertulis, presentasi lisan, pekerjan komite dan jam-jam yang dihabiskan.

c) Jaringan kerja

Jaringan kerja berarti perolehan eksposure di luar perusahan. Mencakup kontakpribadi dan profesional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfat bagi karyawan terutama dalam pengembangan karirnya.

d) Kesetian terhadap organisasi

Level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusanperguruan tingi terkini yang disebabkan ekspektasi terlalu tingi pada perusahantempatnya bekerja pertama kali sehinga seringkali menimbulkan kekecewan. Hal yang sama juga terjadi pada kelompok profesional dimana loyalitas pertamanya diperuntukan bagi

UNMAS DENPASAR

profesi. Untuk mengatasi hal ini sekaligus mengurangitngkatkeluarnya karyawan (turn over) biasanya perusahan "membeli" loyalitas karyawandengan gaji, tunjangan yang tingi, melakukan praktek-praktek SDM yang efektifseperti perencanan dan pengembangan karir.

e) Peluang untuk tumbuh

Karyawan hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuanya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan melanjutkan pendidikanya. Hal ini akan memberikan karyawan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Siagan (2020), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Dari beberapa faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Musriha (2017), bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat.

2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Yuis Ferbya (2018) menyatakan bahwa budaya yang baik dan kuat akan menghasilkan situasi yang aman dan nyaman bagi para anggota di dalam organisasi, sehingga para anggota mampu berkreasi dan berinovasi untuk menghasilkan hasil kerja terbaiknya. Semakin tinggi tingkat

UNMAS DENPASAR

penerimaan para karyawan terhadap nilai-nilai pokok organisasi dan semakin besar komitmen mereka pada nilai-nilai tersebut dam semakin kuat budaya organisasinya.

Hal ini diartikan jika nilai pokok organisasi dapat dipahami secara jelas dan diterima secara luas oleh para karyawan, maka para karyawan tersebut akan mengetahui apa yang harus dikerjakannya dan apa yang harus diharapkan dari diri mereka, sehingga mereka selalu bertindak dengan cepat untuk mengatasi berbagai permasalahan yang ada, dan jika sebuah organisasi memiliki budaya yang kuat maka para karyawan akan memberikan kesetiaan yang lebih besar dibandingkan para karyawan dalam organisasi yang memiliki budaya lemah.

2.2.3 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Salah satunya adalah pengembangan karir, sehingga karyawan berupaya dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik (Rivai, 2017). Napitupulu (2017) mendapatkan hasil penelitian bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa semakin baik pengembangan karir maka semakin baik kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

2.3 Hasil Penelitian Sebelumnya

1) Pradnyana dan Suwandana (2019) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kinerja Karyawan metode yang diguankan adalah sampling jenuh dengan pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan kuesioner serta menggunakan populasi seluruh karyawan kecuali manager pada Hotel Jhony, dan smapel yang digunakan 58 orang. Dengan hasil penelitian, memberikan sebuah

implikasi kepada hotel jhony mengenai pentingnya kompensasi, budaya organisasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan Hotel Jhony Legian.

2) Sepang dan Rotinsulu (2019) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Manado, metode yang digunakan purposive sampling dengan pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner, populasi yang digunakan adalah 100 oerang karyawan sedangkan sampel yang digunakan 80 responden. Dengan hasil penelitian hasil analisis secara simultan disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara persial disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Manado. Semua variabel dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan.
3) Pratama, Djaelani, dan Wahono (2019) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, mengunakan metode kuantitatif deduktif dengan jenis penelitian *exsplanatory research*. Dengan pengumpulan data dilakukan dengan cara kuesioner, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Kurnia Jaya Bersama sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 73 responden dan hasil penelitan, pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sama dengan teori yang menyatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ada maka akan semakin baik pula kinerja dari karyawan tersebut.

UNMAS DENPASAR

4) Sari dan Aziz (2019) dengan judul penelitan Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Karyawan Rocky Plaza Hotel Padang jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian survey. Penelitian survei ini merupakan studi yang bersifat kuantitatif dan umumnya survei menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan datanya, adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rocky Plaza Hotel 122 karyawan dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 55 karyawan. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rocky Plaza Hotel Padang.
5) Parashakti dan Setiawan (2019) dengan judul penelitian Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Tangerang populasi yang di guankan adalah semua karyawan Bank BJB Cabang Tangerang yang berjumlah 180 orang sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 64 orang. Selanjutnya, peneliti menggunakan teknik *covenience sampling* dalam melakukan pengumpulan data studi melalui instrumen kuesioner, dan hasil penelitian kinerja karyawan yang memiliki mean tertinggi ada pada pernyataan "memiliki kedisiplinan dalam setiap upaya melakukan pekerjaan". Dengan demikian, karyawan Bank BJB yang memiliki kedisiplinan yang baik dalam berkinerja.
6) Nuning Numa Dewi (2020), dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja, Desiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Tetap Pada PT. Rama Emerald Multi Sukses Teknik pengumpulan data menggunakan teknik purposive sampling dengan 100 sampel dan menggunakan analisis model SEM. Hasil penelitian

UNMAS DENPASAR

menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan pada motivasi kerja dan kinerja karyawan. Semangat kerja berpengaruh pada motivasi kerja tetapi tidak pada kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh pada motivasi kerja tetapi tidak pada kinerja karyawan.

7) Ronal Donra Sihaloho dan Hotlin Siregar (2020), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei, jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian ini adalah ekplanatory research (penjelasan). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 orang, dengan menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan software SPSS. Hasil penelitian menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kata Kunci: Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.
8) M. Tahir dan Aisyah Ahmad (2020), dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, Populasi yang digunakan adalah 261 orang karyawan di kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, metode penentuan jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah metode Slovindan sampel yang terpilih adalahsebanyak 72 orang karyawan. Data yang digunakan adalah data kualitatif dan cross-section berupa kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera

UNMAS DENPASAR

Utara. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS 24.0. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawandengan nilai 1,994 sedangkan 0,044 dan memiliki nilai signifikan 0,965. Tetapi Karakteritik Individusecara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai 1,994 sedangkan 3,176 dan memiliki nilai signifikan 0,002. Secara simultan dengan memiliki nilai 3,130 sedangkan 6,694 dan nilai signifikan 0,002 yang berarti secara simultan berpengaruh dan signifikan.

9) Nailin Nikmatul Maulidiyah (2020) dengan judul Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan serta peran kepuasan kerja sebagai variabel *intervening.* Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian *explanatory research.* Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Jember yang terdiri dari karyawan organik dan non organik sejumlah 69 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) sebanyak 50,2%, budaya organisasi (X) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja (Y) sebesar 29,2% , kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) sebesar 34,4 %, budaya organisasi (X) berpengaruh positif dan

UNMAS DENPASAR

signifikan terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebesar 46,4%.

10) Maya Agustina Tanjung (2020) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karywan Pada PT. Merauke Tetap Jaya. Jumlah populasi sebanyak 108 orang dan 30 orang diambil dari cabang perusahaan untuk uji validitas. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Metode pengumpulan data dengan wawancara, pembagian kuesioner dan studi dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, koefisien determinasi dan pengujian secara simultan dan parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, pengembangan karir dan kepuasan kerja simultan dan parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR