

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kunci keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan yang ingin diraihinya, istilah manajemen berasal dari kata "to manage" yang berarti mengurus, mengatur, melakukan, dan mengelola. Pada umumnya, pengertian manajemen adalah suatu proses pencapaian tujuan yang ingin dicapai melalui orang lain, yaitu sumber daya manusia. Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi atau instansi pemerintahan. Karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dan berperan penting dalam mengatur serta mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dimana sumber daya manusia memiliki kontribusi yang sangat besar bagi eksistensi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, mustahil sebuah perusahaan dapat mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang baik akan menentukan produk dan pelayanan yang baik juga karena kegiatan pengelolaan manajemen sumber daya yang terkelola dengan baik juga. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan iklim organisasi agar terbentuk lingkungan kerja yang nyaman guna meningkatkan kinerja karyawannya. Perusahaan seharusnya menganggap bahwa SDM mereka adalah aset dan mitra dalam mengembangkan usaha yang mereka jalani. Pengakuan atau penghargaan dari perusahaan terhadap usaha dan prestasi

yang telah dilakukan karyawan dapat mendorong sumber daya manusia mereka untuk bekerja lebih baik guna meningkatkan kinerja Karyawannya.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja sehingga Kinerja Karyawan yang tinggi akan berdampak positif bagi tujuan perusahaan yaitu mendapatkan keuntungan seoptimal mungkin sebab menurunnya Kinerja Karyawan dapat berdampak negatif bagi perusahaan karena tujuan perusahaan tidak akan tercapai dengan Kinerja Karyawan yang rendah.

The Amala Seminyak adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata, yang letaknya di jl kunti I No 108, Seminyak, Badung dalam aktivitasnya untuk menyediakan fasilitas dan pelayanan bagi para tamu hotel, karyawan dituntut untuk bisa melayani tamu dengan baik. Dalam hal ini kinerja karyawan sangat perlu diperhatikan, dianggap penting bagi perusahaan karena keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini terjadi karena Kinerja Karyawan yang rendah akan berdampak pada keuntungan yang mampu dihasilkan perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Wijaya (2019) menyatakan bahwa penjualan berpengaruh terhadap laba bersih. Salah satu faktor yang mempengaruhi besarnya laba adalah kondisi penjualan pada perusahaan itu sendiri. Semakin tinggi tingkat penjualan maka semakin besar pula besar laba yang akan diperoleh oleh perusahaan tersebut. Dengan demikian Kinerja Karyawan yang rendah karena tidak dapat mencapai target

penjualan akan berdampak negatif pada kemampuan perusahaan dalam memperoleh keuntungan. Dimana Pada The Amala Seminyak Badung, Dalam operasional, terdapat fenomena terjadi terhadap kinerja karyawan yang kurang maksimal. Hal ini terindikasi karena dari penjualan Hunian Kamar yang mengalami fluktuasi Hunian *occupancy* kamar setiap bulannya. Berikut Tabel data penjualan Hunian Kamar di The Amala Seminyak Badung, sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Data Penjualan Hunian Kamar yang dihuni dan yang tersedia
Pada The Amala Seminyak Badung tahun 2022

Bulan	Total Villa	Jumlah Kamar Yang dihuni	Jumlah Kamar Tersedia	Okupansi (%)
Januari	24	88	682	12.90 %
Februari	24	121	682	17,14%
Maret	24	215	682	31.5%
April	24	115	660	17.42%
Mei	24	131	682	19.21%
Juni	24	175	660	26.52 %
Juli	24	191	682	28.01%
Agustus	24	121	682	17,14%
September	24	148	660	22,42%
Oktober	24	220	682	32.26%
November	24	229	660	34.70%
Desember	24	293	682	42.46%
Jumlah	24	2,123	8,030	0,21%

Sumber : The Amala Seminyak Badung(2022)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2022 terdapat fluktuasi terhadap jumlah pendapatan hunian kamar di The Amala Seminyak Badung di setiap bulannya. Dari data diatas dapat dilihat kenaikan dan penurunan Okupansi dengan kenaikan pada bulan januari-maret, tetapi pada bulan April mengalami penurunan dari bulan sebelumnya. Fenomena yang terjadi yaitu mayoritas karyawan mampu mencapai target penjualan kamar dan jumlah karyawan yang mencapai target mengalami peningkatan yaitu pada bulan Agustus ke desember terdapat 17-42 % Okupansi penjualan

sesuai pendapatan penjualan yang tertera pada tabel. Namun, dibalik kenaikan penjualan terdapat pula penurunan. Dengan demikian Kinerja Karyawan dapat dinyatakan baik meskipun belum optimal karena masih terdapat karyawan yang tidak mencapai target penjualan setiap bulannya. Okupansi tersebut dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan, dimana Kinerja Karyawan tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Kinerja yang tinggi dapat tercapai oleh karena kepercayaan (trust) timbal balik yang tinggi di antara karyawan-karyawannya, artinya para karyawan mempercayai integritas, karakteristik, dan kemampuan setiap karyawan lain.

Kinerja karyawan, sebagaimana dijelaskan oleh Sinambela (2018), adalah kapasitas pekerja untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu. Seseorang membutuhkan sejumlah bakat dan keinginan untuk melakukan tugas atau pekerjaan. Tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dicapai dan bagaimana melaksanakannya, kemauan dan kemampuan seseorang menjadi tidak efektif. Pendapat lain pun disampaikan oleh Bukhori *et al.* (2018:85) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai atas kegiatan yang dilakukan selama waktu tertentu. Jadi, kinerja ialah suatu pencapaian yang dilakukan oleh seseorang baik secara individu maupun kelompok dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya selama periode tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Untuk mendorong berkembangnya suatu perusahaan atau organisasi dan meningkatkan kualitas perusahaan atau organisasi. Peningkatan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor yang salah satunya Iklim organisasi.

Iklm organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Iklim organisasi menjadi salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2019) dan Ayu serta Agus (2020) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Pasaribu, (2020) dan Triastuti, (2019) menyebutkan iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Oleh karena itu memperbaiki iklim organisasi merupakan salah satu cara paling efektif untuk meningkatkan kinerja yang selanjutnya menjadi faktor pendorong keberhasilan sebuah organisasi. Iklim organisasi memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan, dan karyawan dengan karyawan, sehingga dengan dukungan yang ada dalam satuan kerja, maka akan meningkatkan kinerja bagi karyawan.

Hal ini juga sesuai dengan pendapat (Wirawan, 2016), yang mengatakan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan. Perusahaan yang berhasil menciptakan suatu iklim dan membuat suatu organisasi secara matang, serta menciptakan lingkungan yang kondusif akan memberikan efek positif untuk mendukung kinerja para karyawan. Karyawan yang merasa memiliki lingkungan kerja positif dan menyenangkan cenderung memiliki ikatan dengan perusahaan

tersebut. Efek yang ditimbulkan dengan terciptanya iklim organisasi akan mempengaruhi karyawan dalam berinteraksi satu sama lain.

Dalam penelitian ini, The Amala Seminyak mempunyai iklim organisasi yang kurang bagus, dikarenakan kurangnya lingkungan yang kondusif di dalam sebuah perusahaan, terhambatnya kesenjangan karir karyawan yang berprestasi untuk menduduki jabatan atau menaikan jabatan, dan tingkat kesadaran karyawan serta tingkat keterlambatan karyawan cenderung tinggi sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain hal tersebut permasalahan juga terjadi terhadap iklim organisasi pada The Amala Seminyak Badung yakni seperti ruang kerja yang tidak baik, hubungan atasan dan bawahan yang konflik, dan birokrasi yang kaku dapat menimbulkan sikap negatif, stres kerja tinggi, serta motivasi dan kepuasan kerja yang rendah. Iklim organisasi yang seperti ini akan menciptakan kinerja anggota organisasi rendah. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang didalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Iklim organisasi yang terbuka akan memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan. Penelitian ini berdasar pada oleh Setiawan, (2018) yang menyebutkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif secara signifikan

terhadap kinerja karyawan level 7 pelaksana divisi operasi PT. Pusri Palembang.

Selain iklim organisasi, dalam mewujudkan kinerja karyawan dengan maksimal yakni dengan membuat karyawan menyadari potensi yang mereka miliki sesuai dengan keahlian mereka. Untuk dapat membuat karyawan menyadari potensi yang mereka miliki, salah satu program yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah program pengembangan karir yang secara terencana dan berkelanjutan. Pengembangan karir merupakan jabatan atau kedudukan yang diduduki oleh seseorang dalam waktu kerjanya baik di organisasi maupun di instansi pemerintahan. Mangkunegara (2016) mengemukakan bahwa pengembangan karir merupakan proses memperbaiki diri seseorang dalam mencapai karirnya. Sedangkan Rivai dan Sagala (2016) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir sangat penting bagi seorang pegawai karena dengan adanya pengembangan karir akan meningkatkan keahlian serta kesejahteraan bagi pegawai.

Dengan meningkatnya keahlian serta kesejahteraan maka akan membuat pegawai lebih baik lagi dalam bekerja sehingga pengembangan karir tidak hanya menguntungkan bagi instansi pemerintahan atau organisasi saja tetapi juga pegawai akan mendapat hasil yang baik dari kerja yang mereka lakukan. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sari, (2021) yang mendapatkan hasil penelitian yaitu Ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini berdasar pada penelitian

yang dilakukan oleh Federic, (2021) serta Prima dan Anggun (2022) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian dari Putri dan Ratnasari (2019) dan Onibala, Natia., dkk. (2017) menyebutkan variabel pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, The Amala Seminyak Badung memiliki permasalahan tentang jenjang karir. Berdasarkan observasi lapangan diperoleh hasil pengembangan karir masih kurang baik, dilihat masih ada karyawan yang masa kerja (lebih dari 6 tahun) belum mengalami peningkatan jabatan dalam karirnya, masalah ini disebabkan kurangnya informasi dan pengetahuan terhadap perkembangan karir mereka. Maka dari itu perhatian dari pihak perusahaan terhadap sistem pengembangan karir sangat dibutuhkan agar dapat mewujudkan tercapainya pelayanan yang berkualitas, terciptanya kepuasan kerja, terciptanya karyawan profesional yang mempunyai keahlian intelektual dan interpersonal, dan dapat bekerja berdasarkan standar praktek, dan memperhatikan etik dan moral. Selain pengembangan karier, untuk mendapatkan kinerja yang diharapkan, setiap perusahaan perlu menerapkan disiplin bagi setiap karyawan yang terlibat di dalamnya, karena tanpa disiplin kerja yang baik tidak mungkin tercipta proses kerja yang baik, maka perusahaan harus lebih memperhatikan dan bersikap tegas terhadap disiplin para karyawannya, hal ini guna menciptakan sebuah proses kerja yang baik yang dapat mewujudkan tujuan perusahaan.

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mengetahui dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Disiplin kerja sebagai fungsi pemeriksaan dan pengawasan dalam manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena pentingnya suatu pegawai akan menciptakan pegawai yang berkualitas. Penelitian Basri (2018) menjelaskan bahwa kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Arisanti dan Santoso, (2019) dalam penelitiannya menyebutkan variabel disiplin kerja tidak ada pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Hal ini berarti menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja yang ada pada diri karyawan yang bersangkutan. Disiplin merupakan salah satu hal yang harus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar karyawan pada The Amala Seminyak Badung menjadi terbiasa bekerja dengan penuh disiplin dan tanggung jawab sesuai dengan tugas yang diberikan oleh atasan dan pimpinannya. Tingginya frekuensi absensi dapat terjadi karena kemalasan atau kejenuhan pegawai terhadap peraturan dan kebijakan dari atasan, suasana lingkungan tempat kerja yang kurang baik, permasalahan pribadi, misalnya keluarga, ketidak mampuan dalam penyelesaian pekerjaan sebagai ilustrasi berikut disajikan data pelanggaran disiplin waktu jam kerja karyawan pada The Amala Seminyak Badung:

Tabel 1. 2
Rekapitulasi Pelanggaran Disiplin Waktu Jam Kerja Oleh
Karyawan pada The Amala Seminyak Badung Tahun 2022

Bulan	Terlambat		Pulang Cepat		Jumlah Karyawan
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	
Januari	2	4,00%	0	0,00%	50
Februari	2	4,00%	2	4,00%	50
Maret	3	6,00%	1	2,00%	50
April	2	4,00%	2	4,00%	50
Mei	3	6,00%	2	4,00%	50
Juni	2	4,00%	3	6,00%	50
Juli	1	2,00%	2	4,00%	50
Agustus	0	0,00%	3	6,00%	50
September	2	4,00%	0	0,00%	50
Oktober	2	0,00%	1	2,00%	50
November	2	4,00%	2	4,00%	50
Desember	1	2,00%	0	0,00%	50
Jumlah	22	40 %	18	36 %	50
Rata-rata		3,33%		3%	

Sumber: The Amala Seminyak Badung (2022)

Berdasarkan tabel 1.2, diatas bahwa rekapitulasi pelanggaran jam kerja pada bulan Maret dan Mei dengan jumlah ketelambatan yang paling banyak yaitu sebesar 6,00% dan paling sedikit pada bulan Agustus yakni tidak ada keterlambatan. Selanjutnya untuk pelanggaran waktu jam kerja terkait pulang lebih cepat yaitu terjadi pada bulan juni dan agustus sebanyak 6,00% dan paling sedikit pada bulan januari, september dan desember yakni tidak ada yang pulang lebih cepat. Dapat kita lihat dari data diatas bahwa The Amala Seminyak Badung tersebut masih memiliki permasalahan dengan tingkat presensi yang masih kurang disiplin.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya peran pegawai, keberhasilan didalam perusahaan atau suatu organisasi tidak lepas dari kinerja, kompetensi, dan peran karyawan. Dalam persaingan yang semakin ketat ini perusahaan

mengharapkan agar karyawannya memiliki kinerja yang baik supaya dapat mendukung pencapaian sasaran perusahaan tersebut. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan permasalahan diatas berkaitan dengan pengembangan karier atau jabatan karyawan menurut latar belakang pendidikan karyawan di The Amala Seminyak Badung. Karyawan The Amala Seminyak Badung memiliki latar belakang yang berbeda dan memiliki jabatan yang berbeda juga sebagian besar karyawan The Amala Seminyak Badung, adalah S1 untuk jabatan tertinggi dan Tamatan Smp untuk jabatan Staff/DW contohnya (Garden&pool). Sebagai ilustrasi berikut di sajikan data jumlah karyawan berdasarkan tingkat pendidikannya pada The Amala Seminyak Badung:

Tabel 1. 3
Rekapitulasi Karyawan berdasarkan tingkat pendidikan The Amala Seminyak Badung tahun 2022

Jabatan	Tingkat pendidikan Karyawan							Jumlah
	Smp	Smk/ Sma	D1	D2	D4	D3	S1	
General manajer					1		1	2
Hrd							1	1
Sales&marketing				2			4	6
Acoounting			1				2	3
Enginerering		2	1	1			2	6
Front office			1	5				6
F&B service		2		2				4
F&B product		2				1		3
Housekeeping		5						5
Garden&pool	2	3						5
Spa&wellnes		4						4
Administration& General		1					1	2
Resort manajer						1		1
Security		2						2
Jumlah	2	24	3	10	1	2	11	50

Sumber: The Amala Seminyak Badung (2022)

Berdasarkan tabel 1.3. diatas dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2022 jumlah karyawan pada The Amala Seminyak Badung adalah 50 orang. Dari data diatas dapat dilihat tingkat pendidikan yang paling banyak adalah Setara tingkat SMA, jumlah semua karyawan dengan tingkat pendidikan SMA pada The Amala Seminyak Badung 24 orang. Jumlah karyawan paling banyak menduduki jabatan yakni sales & marketing, engineering, dan front office. Dapat kita lihat dari data diatas bahwa The Amala Seminyak Badung tersebut masih memiliki permasalahan tentang Jenjang karir, sebab tenaga kerjanya yang juga belum mumpuni dalam bidangnya karena rata – rata karyawannya merupakan lulusan SMA yang belum memiliki keahlian khusus dalam bidang pekerjaannya.

Wawancara yang peneliti lakukan terhadap Human Resource mengemukakan masih adanya fenomena yang terjadi didalam The Amala Seminyak Badung mengenai karyawan seperti karyawan yang sering terlambat, karyawan yang sering menumpukkan pekerjaan sehingga tidak efektif dalam bekerja pada akhirnya pekerjaan tidak selesai tepat waktu, kurangnya motivasi terhadap hasil kerja karyawan, dan kinerja pegawai masih kurang sesuai dengan target yang ditetapkan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas maka pokok permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di The Amala Seminyak Badung?

2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan di The Amala Seminyak Badung?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di The Amala Seminyak Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Iklim Organisasi terhadap kinerja karyawan di The Amala Seminyak Badung.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan di The Amala Seminyak Badung.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di The Amala Seminyak Badung.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Berdasarkan manfaat teoritis, bagi akademis dan pembaca diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan, juga sebagai tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Berdasarkan manfaat praktis, bagi pihak-pihak yang terkait dalam penilaian kinerja karyawan diharapkan menggunakan hasil penelitian ini sebagai salah satu rujukan yang dapat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

a) Bagi Mahasiswa

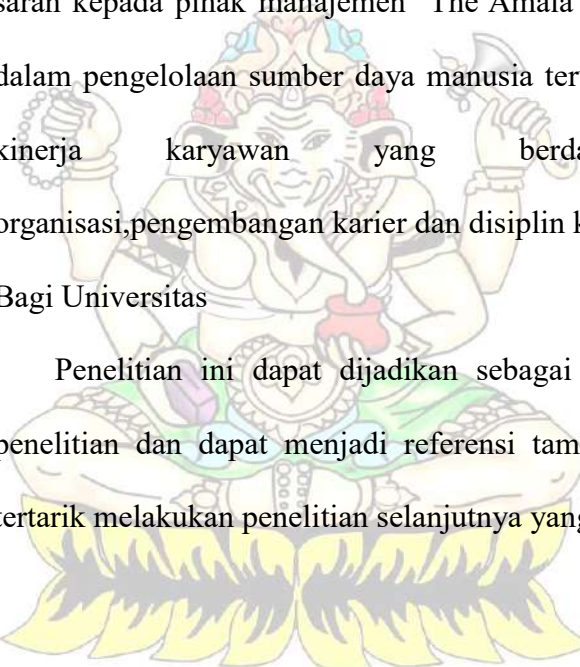
Menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama masa perkuliahan berlangsung dan untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen (SM) pada Fakultas Ekonomi Mahasaraswati Denpasar.

b) Bagi The Amala Seminyak Badung

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan dan saran kepada pihak manajemen The Amala Seminyak Badung dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama peningkatan kinerja karyawan yang berdasarkan iklim organisasi, pengembangan karier dan disiplin kerja

c) Bagi Universitas

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai koleksi tambahan penelitian dan dapat menjadi referensi tambahan untuk yang tertarik melakukan penelitian selanjutnya yang sejenis.



UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSAKA

2.1 Landasan teori

2.1.1 Goal Setting Theory

Penelitian 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, 2015).

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 ketrampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Lunenburg, 2011).

Komitmen harus ada dalam goal setting. Komitmen terhadap goal nampak secara langsung dan tidak langsung berpengaruh pada performance. Bila person's goal tinggi, maka high comitment akan membawa pada higher performance dibandingkan ketika low commitment. Tetapi bila goals rendah, high comitment membatasi performance. Simon (2021:11) menyatakan bahwa goal comitment berdampak pada proses goal setting yang akan berkurang bila ada goal conflict. Goal comitment berhubungan positif dengan *goal directed behavior*, dan *goal dorected behavior* berhubungan positif dengan performance.

2.1.2 Pengertian kinerja karyawan

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. 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.

Menurut Mangkunegara, (2016) istilah kinerja berasal dari kata "job performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara, (2016).

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

2.1.2.1 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation)

1. Faktor kemampuan (ability).

Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+ skill). Artinya, pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor motivasi(motivation)

Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja

2.1.2.2 Indikator-indikator kinerja karyawan

Indikator-indikator Kinerja Menurut (Affandi, 2018:89) indikator indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Inisiatif

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.

5. Disiplin kerja

Suatu sikap mengormati, menghargai, patuh dan Taat terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya.

2.1.3 Iklim Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Iklim Organisasi

Iklim Organisasi adalah keadaan tak terpisahkan dari sebuah organisasi. Pada hakekatnya dapat dianalogikan dengan suasana atau kondisi udara cerah atau buruk, dan sebagainya). Orang akan merasa nyaman bila berada di dengan suasana atau kondisi gelap, atau karena arus udara yang terhambat. Demikian juga dengan iklim organisasi yang bersifat abstrak namun dapat dirasakan nyaman atau tidak nyaman di dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya.

Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena iklim organisasi berhubungan erat dengan persepsi individu, yaitu tentang apa yang telah diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim organisasi ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai organisasi itu sendiri.

Menurut Wirawan (2016), "Iklim Organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor). Mengenai yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku

organisasi anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Robert Stringer dalam Wirawan (2016) mengemukakan bahwa terdapat 5 faktor yang menyebabkan terjadinya iklim suatu organisasi yaitu:

1. Lingkungan eksternal.
2. Strategi organisasi.
3. Pengaturan organisasi.
4. Kekuatan sejarah.
5. Kepemimpinan.

Sedangkan variasi faktor-faktor iklim organisasi yang diperkenalkan Siregar (2019), yaitu:

1. ***Leader facilitation and support (kemudahan dukungan pimpinan)***, mencerminkan tindakan pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan penjadwalan aktivitas, perencanaan, memfasilitasi hubungan interpersonal, peduli terhadap kebutuhan pekerja yang dapat membina keterbukaan dan saling berinteraksi.
2. ***Workgroup cooperation, friendliness and warmth*** (kerjasama kelompok, keramahan dan kehangatan), secara umum mencerminkan hubungan antar anggota organisasi dan kelompok kerja.
3. ***Conflict and pressure (konflik dan tekanan kerja)***, menggambarkan suasana dalam organisasi ketika dalam aktivitas-nya muncul permasalahan serta tekanan kerja dalam organisasi untuk melaksanakan pekerjaan.

4. **Organizational planning openness (Perencanaan organisasi yang terbuka)**, menggambarkan kejelasan mengenai kebijakan, perencanaan serta prosedur pelaksanaan tugas dalam organisasi.
5. **Job standards (Standar kerja)**, yang mencerminkan tingkat kerja yang memiliki standar ketat mengenai kualitas dan akurasi

2.1.3.3 Indikator-indikator iklim organisasi

Menurut Kusnan dalam Darodjat, (2015), indikator iklim organisasi sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab

Indikator dari tanggung jawab diartikan bagaimana pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil karyawan di dalam perusahaan.

2. Indetitas Individu dalam Organisasi

Indikator Individu dalam Organisasi diartikan karyawan melaksanakan pekerjaja sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) untuk sama- sama disiplin dalam bekerja dan mencapai tujuan pada perusahaan

3. Kehangatan antar pegawai

Indikator Kehangatan antar pegawai merupakan bagaimana interaksi antar pegawai dalam menjalin komunikasi yang baik

4. Dukungan

Dukungan yaitu sebagaimana karyawan saling membantu dan memberikan support antar pegawainnya.

5. Konflik

Konflik diartikan bagaimana pegawai dalam menyelesaikan permasalahan dalam perbedaan pendapat antara individu atau kelompok.

2.1.4 Pengembangan Karier

2.1.4.1 Pengertian Pengembangan Karier

Pengembangan karier merupakan suatu upaya yang harus dilakukan agar rencana karier yang sudah dibuat membawa hasil secara optimal. Pengembangan karier adalah seri kegiatan sepanjang hidup (seperti lokaarya) yang meyumbang kepada penjelajahan penetapan keberhasilan dan pemenuhan dan pengembangan karier merupakan tanggung jawab suatu organisasi yang menyiapkan karyawan dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu, agar pada waktu dibutuhkan organisasi sudah memiliki karyawan dengan kualifikasi tertentu.

Pengembangan Karier merupakan suatu keniscayaan bagi perjalanan pekerjaan seseorang dalam sebuah organisasi. Sebab, hampir semua manusia ingin karirnya berkembang, ingin mengalami peningkatan dan merasakan kemajuan dengan kondisi yang lebih baik dalam berkarier. Sebaliknya, hampir tidak ada manusia yang ingin mengalami kemunduran dari karier terbaiknya apalagi kalau sampai terhenti.

Menurut Fubrin dalam buku Mangkunegara, (2016) mendefinisikan “Pengembangan Karier adalah aktifitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan

agar di perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum".

Dari pengertian pengembangan karier distas, pekerja dan organisasi atau perusahaan mempunyai peran masing-masing dalam usaha pengembangan karir. Pekerja mempunyai tugas berupa perencanaan karier organisasi atau perusahaan mempunyai tugas memberikan bantuan berupa program-program pengembangan karier, agar pekerja yang potensial dapat mencapai setiap jenjang karier sejalan dengan usaha mewujudkan perencanaan karimya.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karier

Menurut Siagian (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang pegawai yaitu:

1. Prestasi kerja

Faktor paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang di percayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk di usulkan oleh atasanya agar di pertimbangan untuk di promosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi dimasa depan.

2. Kesetiaan pada organisasi

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

3. Mentors dan Sponsor

Mentors adalah orang yang memberikan nasihat-nasehat 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.

4. Dukungan para bawahan

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

5. Kesempatan untuk bertumbuh

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

2.1.4.3 Indikator-Indikator dari Pengembangan Karier

Indikator pengembangan karier menurut Sihotang (2020) adalah:

1. Kebijakan organisasi

Merupakan yang paling dominan dalam mempengaruhi pengembangan karir seseorang karyawan dalam perusahaan. Kebijakan perusahaan merupakan penentu ada tidaknya pengembangan karir dalam perusahaan

2. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir seorang karyawan. Karyawan yang mempunyai prestasi kerja

baik dalam perusahaan biasanya mendapatkan promosi jabatan, karena prestasi kerja merupakan salah satu pengembangan karir. acuan bagi organisasi dalam melakukan pengembangan karir.

3. Latar belakang pendidikan

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu bahan acuan bagi perusahaan untuk meningkatkan karir seorang karyawan, semakin tinggi latar belakang pendidikan seorang karyawan maka semakin besar pula harapan peningkatan karirnya, juga sebaliknya semakin rendah tingkat pendidikan seorang karyawan maka biasanya akan susah mendapatkan pengembangan karirnya.

4. Pelatihan

Pelatihan merupakan fasilitas yang diperoleh karyawan dari perusahaan untuk dapat membantu peningkatan kualitas kerja dan karir dan di masa datang.

5. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir yang berguna untuk dapat memberikan kontribusi di berbagai posisi pekerjaan.

2.1.5 Disiplin kerja

2.1.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Pengertian disiplin dapat dikonotasikan sebagai suatu hukuman. meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin berasal dari bahasa latin "Disciplina" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan

dan kerohanian. Jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan.

Menurut Yuwono (2010) di dalam bukunya yang berjudul Dasar Dasar Produksi, diungkapkan bahwa "disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan. Di samping beberapa pengertian mengenai disiplin pegawai tersebut Moenir (2008:89) mengemukakan bahwa "Disiplin adalah ketaatan yang sikapnya impersonal, tidak memakai perasaan dan tidak memakai perhitungan pamrih atau kepentingan pribadi. Sedangkan menurut Mauliza (2020) antara lain mengemukakan bahwa "kedisiplinan dapat diartikan suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi yang bersangkutan baik tertulis maupun tidak tertulis Memura Wahyudi (2019), disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2021).

Hasibuan (2019) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesetiaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggaranannya.

2.1.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Arief (2019:233) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.1.5.3 Indikator Disiplin Kerja

Ada 5 indikator-indikator dari disiplin kerja Siswanto (2005:291) adalah

1. Frekuensi Kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat Kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh pertimbangan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan atau pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari

4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja

5. Etika Kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

2.1.5.4 Penilaian Disiplin Kerja

Menurut Widikusyanto (2016), ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

1. Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
2. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi
3. Kompensasi yang diperlukan meliputi: saran, arahan, atau perbaikan
4. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
5. Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

2.1.5.5 Jenis-jenis Disiplin Kerja

1. Disiplin waktu, disiplin waktu adalah jenis disiplin yang paling mudah dilihat dan dikontrol baik oleh Manajemen yng bersangkutan maupun oleh masyarakat. Disiplin terhadap jam kerja misalnya melalui system daftar absensi yang baik atau system apel, dapat dipantau secara tepat dan cepat.
2. Disiplin kerja Isi pekerjaan pada dasarnya terdiri dari metode pengerjan, prosedur kerjanya, waktu atau jumlah unit yang telah ditetapkan dan mutu yang telah dibukukan. Aturan kerja ini dicakup satu istilah disiplin kerja. Berapa pun tersedianya peralatan canggih yang serba otomatis, disiplin kerja dari tenaga kerja tetap menjadi adalan utama.

2.1.5.6 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019), indikator disiplin kerja adalah:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan keamanan dalam bekerja dapat terbentuk.
2. Penggunaan waktu secara efektif Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada di dalam standar pekerjaan perusahaan.
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas. Tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila sesuai dengan jangka waktu yang telah

ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

4. Tingkat absensi Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2019) dalam penelitiannya dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Hotel Baron Indah di Surakarta). Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2019) mempunyai persamaan dengan penelitian sekarang sama-sama menggunakan disiplin kerja sebagai variabel bebas. Selain itu pula, pada penelitian ini juga menggunakan metode penelitian yang sama dengan yang dilakukan oleh Nugroho yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda sedangkan perbedaan antara keduanya terletak pada penambahan variabel bebas yang Dilakukan oleh Nugroho yaitu menambahkan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja. Serta perbedaan yang mendasar antara keduanya yaitu perbedaan objek penelitian dan periode pengamatan antara keduanya. Nugroho melakukan penelitian di Tahun 2019 pada Hotel Baron Indah di Surakarta, sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan pada Tahun 2023 dengan objek penelitian kinerja karyawan The Amala Seminyak Badung.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Ayu dan Agus (2020) dengan judul “pengaruh kemandirian kejadian iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada lilin lovina beach hotel dengan hasil iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Aryadillah, (2018) dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. dengan hasil Iklim Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan diketahui dari skor paling tinggi, yaitu 224 (14,93%). Motivasi Kerja Karyawan positif signifikan terhadap kinerja karyawan diketahui dari skor yaitu 229 (15,26%), sementara indikator keinginan mengambil resiko paling rendah, yaitu 61 (4,06%). Artinya variabel Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh yang positif, terlihat dari kuatnya 2 variabel bebas dan lemahnya variabel terikat.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Pasaribu, (2020) dengan judul Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung iklim Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara pengujian secara tidak langsung menyatakan bahwa iklim organisasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui

kepuasan kerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

5. Penelitian Triastuti, (2018) menunjukan bahwa iklim organisasi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Federic (2021) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Desa Wisata TMII Jakarta dengan hasil pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Tair, (2018) dengan judul “Pengaruh Tekanan Kerja (Stres) Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Sinar Pandawa Medan” hasil penelitiannya bahwa: Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Pandawa Medan. Demikian juga halnya dengan aspek pengembangan karier dimana secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar pandawa Medan. Sedangkan analisis secara simultan, stres kerja dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Pandawa Medan.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Prima dan Anggun (2022) dengan judul “Pengaruh Insentif, Fasilitas Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sahid Jaya di Surakarta dengan hasil pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

9. Putri dan Ratnasari (2019) dengan judul Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Takaful Batam. Berdasarkan kriteria di atas variabel pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Takaful Batam.
10. Onibala, Natia, dkk. (2017). Dengan judul Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. Berdasarkan hasil penelitian pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado.
11. Purwati, dkk. (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda dibantu dengan program SPSS. Menunjukkan bahwa Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Karakteristik organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan dengan penelitian sekarang yaitu sama sama menggunakan disiplin kerja sebagai variabel bebasnya. penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dimana meliputi jumlah karyawan dengan teknik analisis regresi linier berganda. Selain persamaan dalam penelitian sebelumnya. Dibalik persamaan tersebut, penelitian ini tetap

saja memiliki perbedaan. Penelitian yang dilakukan oleh Purwati, dkk. menambahkan variabel bebas yaitu Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian Purwati, dkk. menggunakan kuesioner berskala likert, sedangkan penelitian yang sekarang seluruh populasi dijadikan sampel. Selain itu juga terdapat pula perbedaan mendasar antara keduanya yaitu perbedaan objek penelitian dan periode pengamatan. Perbedaannya adalah melakukan penelitian di tahun 2019 dengan objek penelitian Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2023 dengan objek penelitian di The Amala Seminyak Badung.

12. Penelitian yang dilakukan oleh Agustin, (2020) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Konveksi Kalary Sukoharjo)” dengan hasil penelitian kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka H1 yang menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh positif ditolak kebenarannya. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka H2 yang menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif diterima keberadaannya. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka H3 yang menyebutkan bahwa disiplin berpengaruh positif diterima keberadaannya.
13. Penelitian yang dilakukan oleh Geraldine, (2020) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Di Sekolah Menengah Al Firdaus Sukoharjo” dengan hasil

penelitian Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Religiusitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

14. Penelitian yang dilakukan oleh Arisanti dan Santoso. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk tidak ada pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

