

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.1 Latar Belakang Masalah

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. Dimana sumber daya manusia memiliki kontribusi yang sangat besar bagi eksistensi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, mustahil sebuah perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Menyadari pentingnya SDM bagi kemajuan perusahaan, maka perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap SDM mereka. 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 demi kemajuan perusahaan, Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan dibandingkan faktor lainnya seperti modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan.

Sumber Daya Manusia adalah merupakan salah satu modal dasar dalam proses pembangunan, sehingga kualitas SDM senantiasa harus ditingkatkan dan diarahkan agar tercapainya suatu tujuan yang di harapkan. Sementara itu adapun aktifitas-aktifitas manajemen sumber daya manusia meliputi: perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, lingkungan kerja, pemeliharaan dan pemberhentian. Hal-hal tersebut diharapkan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik dan mendapatkan sumber daya yang berkualitas dan dapat di andalkan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan ataupun organisasi.

Perkembangan dunia usaha dimasa sekarang sangat cepat terjadi. Hal ini dibuktikan dengan semakin banyak perusahaan yang hadir di tengah-tengah masyarakat. Perusahaan tersebut kemudian melakukan persaingan dengan perusahaan lainnya untuk menjual produk mereka melalui berbagai cara yang bertujuan mendapatkan calon konsumen. Grennhaus , et al (2000) menyatakan bahwa dalam dunia globalisasi seperti sekarang ini, perubahan di dalam lingkungan bisnis secara global bisa terjadi secara terus-menerus dan dapat menyentuh hal-hal dasar yang dapat berakibat pada lingkungan internal perusahaan seperti rekstruk dengan perturisasi perusahaan, merger, dan adanya alih teknologi ataupun pada lingkungan eksternal seperti perubahan di dalam kekuatan ekonomi, politik, sosio-demografik, dan etikal. Pernyataan tersebut dapat menjadi indikasi bahwa perubahan lingkungan bisnis yang terjadi sangat mempengaruhi keadaan di dalam sebuah organisasi yang diakibatkan tekanan dari globalisasi. Keadaan di lingkungan eksternal serta pada lingkungan internal

organisasi secara cepat mampu menjadi faktor-faktor terjadinya perubahan dalam sebuah perusahaan (George dan Jones, 2007).

Perubahan yang terjadi di dalam perusahaan memiliki bentuk dan variasi yang beragam. Apakah perubahan tersebut ditujukan semata-mata untuk meningkatkan profit perusahaan atau ditujukan pula bagi kesejahteraan karyawannya. Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur pengendali menjadi bagian yang sangat penting bagi sebuah organisasi. Di masa ini, sumber daya manusia perusahaan seharusnya tidak hanya dilihat dari usaha perusahaan untuk mengeksploitasi karyawannya sebagai jalan mencapai cita-cita perusahaan secara sepihak saja, tetapi dilihat sebagai sebuah modal (capital) bagi kemajuan perusahaan sehingga penanganan (maintenance) secara profesional, pengembangan potensi karyawan serta membangun sebuah sistem yang menyangkut laju karier seorang karyawan mutlak diperlukan. Dengan kata lain, karyawan mampu meningkatkan kapasitas diri mereka disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab yang di berikan.

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola sehingga efektifitas dan efisiensi dapat tercapai. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat bekerja sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi di perusahaan ataupun organisasi tersebut. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi di dalam perusahaan.

ARTOTEL SANUR BALI (ASB) mempunyai iklim organisasi yang cukup, dikarenakan para karyawan di Artotel Sanur Bali (ASB) mengalami kesenjangan antara karyawan yang berprestasi dan yang menduduki jabatan. Hal tersebut mencerminkan iklim organisasi di dalam organisasi tersebut. Namun dengan rasa kekeluargaan yang tinggi berakibat pada pemimpin yang hanya menunjuk seseorang untuk menempati suatu jabatan. Hal tersebut berakibat pada terhambatnya pengembangan karir para karyawan hotel yang berprestasi.

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. Tidak berhenti disitu para karyawan yang berprestasi tidak termotivasi karena kepuasan kerja yang didapat dari pekerjaan itu sendiri tidak terpenuhi, mereka berpikiran para karyawan yang berprestasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk menempati suatu jabatan.

Berdasarkan fenomena diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“IKLIM ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIER DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (SURVEI PADA KARYAWAN ARTOTEL SANUR BALI)”**.

Hotel Artotel Sanur Bali adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata, 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. Dalam operasional, masih terjadi masalah kinerja karyawan yang dapat dilihat dari fluktuasi occupancy hotel terjadi. Berikut disajikan tabel 1.1 Occupancy 1 tahun terakhir.

Tabel 1.1
Occupancy Artotel Sanur Bali Tahun 2020

No	Bulan	Jumlah Kamar Hotel	Jumlah Kamar yang dihuni	Occupancy (%)
1	Januari	89	53	59,55
2	Februari	89	45	50,66
3	Maret	89	25	28,09
4	April	89	10	11,24
5	Mei	89	6	6,74
6	Juni	89	0	0
7	Juli	89	0	0
8	Agustus	89	0	0
9	September	89	5	5,62
10	Oktober	89	5	5,62
11	November	89	10	11,24
12	Desember	89	10	11,24
Jumlah			169	190
Rata- Rata			14	15,84

Sumber : Artotel Sanur Bali 2020

Dari tabel 1.1 diatas dapat diketahui masih terjadi fluktuasi occupancy hotel Di Artotel Sanur Bali selama tahun 2020. Occupancy tertinggi terjadi pada

bulan Januari sebesar 59,55% dan occupancy terendah terjadi pada bulan Juni, Juli , Agustus sebesar 0% dikarenakan Hotel Tutup di Tahun 2020.

Berdasarkan permasalahan diatas Kinerja karyawan di Artotel Sanur Bali sudah menyelesaikan tugas dan ada Permasalahan lain yaitu ada rasa ketidakpuasan kerja karyawan, dapat dilihat dari tabel 1.2 yaitu tentang karyawan yang keluar masuk selama tahun 2020 :

Tabel 1.2
Persentase keluar masuknya karyawan
Tahun 2020

Bulan	Tahun 2020	Jumlah Karyawan (35)
Januari	0	35
Februari	0	35
Maret	0	35
April	5	30
Mei	2	28
Juni	0	28
Juli	0	28
Agustus	0	28
September	2	26
Oktober	1	25
November	10	15
Desember	0	15

Sumber : Artotel Sanur Bali 2020

Pada Tabel 1.2 Menunjukkan bahwa karyawan yang berhenti dari Artotel Sanur Bali karena ingin mencari pekerjaan di tempat lain dan pengalaman yang lebih luas lagi. Biasanya permasalahan ini muncul karena lingkungan perusahaan yang kurang kondusif atau bisa saja terjadi perselisihan antar karyawan dengan karyawan dengan karyawan atau karyawan dengan pimpinan dan serta beban

kerjanya terlalu banyak dan juga merasa kurang puas terhadap gaji yang di dapatkan.

Dalam usaha mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan adanya manajemen yang baik, karena manusia sebagai makhluk sosial mempunyai karakter yang sangat berbeda dengan alat produksi lainnya. Manusia sebagai makhluk sosial mempunyai pemikiran dan keinginan yang berbeda-beda, sedangkan perusahaan mengharapkan karyawannya dapat bekerja dengan baik, dan memiliki produktivitas yang tinggi serta mampu menjabarkan visi misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan permasalahan diatas berkaitan dengan pengembangan karier atau jabatan karyawan menurut latar belakang pendidikan karyawan di Artotel Sanur Bali. Karyawan di Artotel Sanur Bali memiliki latar belakang yang berbeda dan memiliki jabatan yang berbeda juga sebgaiian besar karyawan Artotel Sanur Bali adalah S1 untuk jabatan tertinggi dan Tamatan Smk untuk jabatan Staff/DW contohnya (Housekipping, Therapist Spa, Kitchen, F&B Service, Engenering) seperti d Tabel 1.3 dibawah ini.

Tabel 1.3
Jabatan dan Tingkat Pendidikan karyawan
Di Artotel Sanur Bali Tahun 2020

Jabatan	Tingkat Pendidikan Karyawan				J u m l a h
	SMK	D3	S1	S2	
General Manager				1	1
HRD			1		1
HOD (Manager)			1		1

Supervisor		1			1
Marketing			1		1
Sales Manager			1		1
Accounting			1		1
Housekeeping	3	3			6
Kitchen	2	1			3
F&B Service	3	4			7
Front Office	3		1		4
SPA	4		1		5
Engenering	3				3
Jumlah	18	9	7	1	35

Sumber : Artotel Sanur Bali 2020

Dari Tabel 1.3 terlihat bahwa jabatan karyawan di Artotel Sanur berpengaruh terhadap tingkat pendidikan, sebagian besar karyawan Di Artotel berpengaruh terhadap tingkat pendidikan, sebagian besar karyawan Di Artotel Sanur Bali berasal dari jenis pendidikan kependidikan yaitu 54 persen dari S1 kependidikan dan 2 orang dari S2 kependidikan, sedangkan sisanya dari Sekolah Menengah Atas (SMA/SMK).

Untuk mendorong berkembangnya suatu perusahaan atau organisasi dan meningkatkan kualitas perusahaan atau organisasi Peningkatan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor yang salah satunya komitmen organisasional. Seseorang yang sudah memiliki komitmen dalam organisasinya maka akan berkontribusi untuk organisasinya di segala aspek (Lestari, 2016). Komitmen organisasi adalah keinginan bagi seseorang untuk tetap menjadi anggota organisasi yang diindikasikan dengan keterkaitannya dalam organisasi, kepercayaan terhadap tujuan dari organisasi tersebut dan keinginan untuk tetap berada dalam organisasi (Lestari, 2016). Colquitt, dkk (2011) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai adanya keinginan karyawan untuk menjadi bagian dari organisasi untuk jangka waktu yang panjang, cenderung jauh lebih

berkomitmen kepada organisasi dari pada mereka yang bekerja untuk waktu yang lebih singkat. Komitmen organisasi menurut Robbins (2003) adalah tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Permasalahan berkaitan dengan Komitmen Organisasional, Menurut Heidjrachman dan Husman (Kertiasih 2016:14) indikator yang digunakan yaitu : Disiplin, Kehadiran, Kerjasama, Kepuasan. Tabel 1.4 ini merupakan masa kerja Di Artotel Sanur Bali.

Tabel 1.4
Jumlah Karyawan dan Tingkat Absensi Karyawan
Pada Artotel Sanur Bali Tahun 2020

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Yang Seharusnya (Hari)	Jumlah Karyawan Tidak Hadir (Hari)	Jumlah Hari Kerja Sebenarnya (Hari)	Persentase Tingkat Absolut (%)
1	2	3	4=2x3	5	6=4-5	7=5/4x100 %
Januari	35	22	770	0	770	0
Februari	35	22	770	0	770	0
Maret	35	22	770	0	770	0
April	35	12	420	25	395	5,95
Mei	35	12	420	25	395	5,95
Juni	35	0	0	0	0	0
Juli	35	0	0	0	0	0
Agustus	35	0	0	0	0	0
September	35	12	420	25	395	5,95
Oktober	35	12	420	25	395	5,95
November	35	10	350	25	325	7,14
Desember	35	10	350	25	325	7,14
Jumlah	420	134	4.690	150	4.540	38,08
Rata-rata	35	11,17	390,84	12,5	378,33	3,17

Sumber : Artotel Sanur Bali 2020

Dari Tabel 1.4 disimpulkan bahwa dapat dijelaskan tingkat absensi karyawan di tahun 2020 cenderung berfluktuasi setiap bulan, dimana persentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 3,17%. (Flippo, 2002:281) menyatakan bahwa apabila absensi 0 sampai 2 persen di nyatakan baik, 3 sampai 10 persen di nyatakan rendah dan di atas 10 persen di nyatakan tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan. Ini berarti tingkat absensi pada Artotel Sanur Bali tergolong tinggi. Tingkat absensi yang tinggi tidak boleh dibiarkan karena akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.2 RUMUSAN MASALAH

1. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Artotel Sanur Bali (ASB) ?
2. Apakah Pengembangan Karier berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Artotel Sanur Bali (ASB) ?
3. Apakah Komitmen Organisasional berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Artotel Sanur Bali (ASB) ?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah diatas dapat memberikan tujuannya adalan untuk menganalisis pengaruh :

1. Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Artotel Sanur Bali (ASB).
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan di Artotel Sanur Bali (ASB).
3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan di Artotel Sanur Bali (ASB).

1.4 KEGUNAAN PENELITIAN

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

1) Bagi Mahasiswa

Penelitian ini merupakan kesempatan baik untuk menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah ke dalam suatu permasalahan nyata yang terjadi di perusahaan, di samping itu untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati di Denpasar.

1.4.2. Manfaat Praktis

1) Bagi Perusahaan

- a) Dapat menjadi referensi bagi perusahaan Artotel Sanur Bali dalam mengidentifikasi variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- b) Dapat menjadi referensi bagi perusahaan Artotel Sanur Bali untuk menentukan kebijakan yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

2) Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian selanjutnya terhadap masalah yang berhubungan dengan pengaruh iklim organisasi, pengembangan karier dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

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 kerjanya. 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 kerjanya. Individu harus mempunyai ketrampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya. 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 perfomance dibandingkan ketika low commitment. Tetapi bila goals rendah, high comitment membatasi perfomance. Ginting dan Ariani dalam Matana (2017:11) 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 perfomance.

2.1.2 Kinerja Karyawan

2.1.2.1 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 (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata “job perfomance atau Actual Perfomance (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 (2016:67).

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.

2.1.2.2 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 organ isasinya. 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.

2.1.2.3 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 diluar 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 (2007), "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 Wirawaan (2007) 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 James and Jones (dalam Davidson, 2000:28), 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 melaksana-kan pekerjaan.

4. Organizational planning openness (Perencanaan organisasi yang terbuka), menggambarkan kejelasan mengenai kebijakan, perencanaan serta prosedur pelaksanaan tugas dalam or- ganisasi.

5. Job standards (Standar kerja), yang mencerminkan tingkat kerja yang memiliki standar ketat mengenai kualitas dan akurasi.

2.1.3.3 Indikator – Indikator dari Pengaruh Iklim Organisasi

Menurut Kusnan dalam Darodjat (2015 : 85) yaitu sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab

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

2. Identitas Individu dalam Organisasi

Indikator Individu dalam Organisasi diartikan karyawan melaksanakan pekerjaannya 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 meenyelesaikan 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 mneyumbang 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 perjalan pekerjaan seseorang dalam sebuah organisasi. Sebab, hampir semua manusia ingin karirnya berkembang, ingin mengalami peningkatan dan merasakn 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 Anwar Prabu Mangkunegara (2001:77) 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 diatas, pekerja dan organisasi atau perusahaan mempunyai peran masing-masing dalam usaha pengembangan karier. 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 jenjeang karier sejalan dengan usaha mewujudkan perencanaan karirnya.

2.1.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karier

Menurut Sondang P. Siagian (2006:215) 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 atasannya agar di pertimbangkan 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 nasehat-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 A.Sihotang (2006:213) 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 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 Komitmen Organisasional

2.1.5.1. Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen Organisasional merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecendrungan pegawai. Menurut Colquit, LePine dan Wesson dalam Wibowo (2014, p.188) komitmen organisasional adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai seorang anggota organisasi atau meninggalkan untuk pekerjaan lain.

Komitmen organisasional berkaitan dengan tingkat keterlibatan orang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2014, p.187) komitmen organisasional sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan atau tidak ingin meninggalkannya.

Pendapat para ahli tentang pengertian komitmen dapat sangat bervariasi, ada yang menyatakan hanya komitmen saja, namun adapula yang menyatakan sebagai komitmen organisasional. Pada dasarnya komitmen bersifat individual, merupakan sikap atau perilaku yang dimiliki setiap individu. Sedangkan komitmen

individu terhadap organisasi dimana dia bekerja dapat dikatakan sebagai komitmen organisasional.

Komitmen karyawan tidak akan tumbuh dengan sendirinya, ada hubungan signifikan antara budaya kerja dengan komitmen pegawai. Menurut Rivai dalam Fannidia (2014:222) bahwa komitmen kerja pegawai adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Jadi adanya keterlibatan seorang karyawan pada pekerjaan secara aktif bukan secara pasif. Komitmen organisasi ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan sebuah organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Komitmen dapat diartikan sebagai dorongan emosional diri dalam arti positif. Dimana pegawai/karyawan yang ingin kariernya maju berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi dan karyawan yang merasa penting terhadap pelayanan berkomitmen untuk meningkatkan prestasi (Emron,dkk. 2017:221).

2.1.5.2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasional

Komitmen karyawan pada organisasi tidak begitu saja, tetapi melalui proses yang panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Menurut Steers dalam (Sopiah,2008,p.163) ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

1. Ciri pribadi kinerja

Termasuk masa jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.

2. Ciri pekerjaan

Seperti identitas tugas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja dalam organisasi tersebut.

3. Pengalaman kerja

Seperti keterandalan organisasi dimasa lampau dan cara pekerja mengutarakan dan membercarakan perasaannya mengenai organisasi.

2.1.5.3 Jenis-Jenis Komitmen Organisasional :

Menurut Allen and Mayer 1997, ada beberapa jenis komitmen organisasi, yaitu

1. **Affective Commitment** adalah tingkat seberapa jauh seorang karyawan secara emosi terikat, mengenal, dan terlibat dalam organisasi.
2. **Continuance Commitment** adalah suatu penilaian terhadap biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi. Mereka yang memiliki continuance commitment yang tinggi tetap tinggal dalam organisasi.
3. **Normative Commitment** adalah merujuk kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara psychological terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, afeksi, kehangatan dan kebanggaan.

2.1.5.4 Indikator-Indikator dari Komitmen Organisasional

Menurut Heidjrachman dan Husman (Kertiasih 2016:14) komitmen organisasional memiliki indikator yaitu :

1. Disiplin

Merupakan merupakan ketaatan setiap karyawan akan tata tertib yang berlaku dalam perusahaan tersebut. Meliputi kebutuhan akan jam kerja, tata tertib yang berlaku, pakaian seragam dan sebagainya.

2. Kehadiran

Merupakan data yang menunjukkan ketidak hadiran para karyawan dalam tugasnya, hal ini termasuk waktu hilang karena sakit, kecelakaan atau kepentingan pribadi yang diberi wewenang atau yang dapat diperhitungkan dalam tingkat absensi adalah diberhentikan sementara, cuti yang sah, periode libur kerja, yang diperhitungkan meliputi : hari ketidak hadiran karyawan selama satu bulan selain cuti, hari libur yang diterakan, titik ketidak hadiran dikarenakan sakit.

3. Kerjasama

Merupakan suatu tindakan bersama-sama antara seorang dengan orang lain dimana setiap karyawan bekerja dan menyumbangkan tenaga secara sukarela dan sadar untuk saling membantu guna mencapai tujuan bersama.

4. Kepuasan

Merupakan suatu sikap para karyawan yang menunjukkan tingkat kepuasan terhadap tugas yang dikerjakan lingkungan perusahaan serta terhadap jaminan-jaminan yang diperolehnya.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

1. Ni Luh Putu Dina Widiarti, AA Sagung Kartika Dewi (2016)

Kepuasan kerja pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali, Teknik analisis yang digunakan adalah analisis Regresi Linear Berganda, Hasilnya menunjukkan bahwa Iklim Organisasional pegawai pada Dinas pendapatan Provinsi Bali dan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan iklim organisasi dan komitmen organisasional sebagai variabel bebas serta menggunakan teknik analisis linear berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di Dinas Pendapatan Provinsi Bali sedangkan penelitian ini dilakukan di Artotel Sanur Bali. Pada penelitian ini tidak menggunakan variabel terikat yaitu kepuasan kerja yang ada pada penelitian sebelumnya, tetapi menggunakan variabel kinerja sebagai variabel terikat. Sampel penelitian sebelumnya berjumlah 33 orang karyawan sedangkan sampel penelitian ini adalah 35 orang karyawan.

2. Barsah Akhmar (2018)

Pengaruh Iklim, Job Insecurity dan Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Serasi Autoraya Bandung), Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif dan Regresi Linear Berganda, Hasil dari penelitian menunjukkan besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 49,6%. Besaran pengaruh parsial iklim organisasi terhadap

kinerja adalah sebesar 2,590 . besaran pengaruh parsial job insecurity terhadap kinerja sebesar 2,478 . besaran pengaruh parsial turnover intention terhadap kinerja adalah 4,952. Semua variabel berpengaruh positif. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan iklim sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat serta menggunakan teknik analisis linear berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan Di Pt Serasi Autoraya Bandung sedangkan penelitian ini dilakukan di Artotel Sanur Bali. Pada penelitian ini tidak menggunakan variabel bebas yaitu Job Insecurity dan Turnover yang ada pada penelitian sebelumnya, tetapi menggunakan variabel Iklim Organisasi, Pengembangan Karier dan Komitmen Organisasional sebagai variabel bebas.

3. Dinie Anisa Triastuti (2019)

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, Metode yang digunakan survey explanatory dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan iklim organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya menggunakan metode survey explanatory dengan pendekatan kuantitatif sedangkan penelitian ini menggunakan teknik analisis linear berganda. Pada penelitian ini tidak

menggunakan variabel bebas yaitu Lingkungan kerja dan Kompetensi yang ada pada penelitian sebelumnya, tetapi menggunakan variabel Iklim organisasi, Pengembangan karier dan Komitmen organisasional sebagai variabel bebas.

4. Masduki Asbari ,Agus Purwanto,Priyono Budi Santoso (2020)

Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja Inovatif pada Industri Manufaktur di Pati Jawa Tengah, Metode yang digunakan Skala Likert (Kuesioner). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan efek positif dan signifikan terhadap iklim organisasi dan juga disimpulkan bahwa pada variabel kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi juga memberikan efek positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja inovatif secara parsial dan simultan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan iklim organisasi sebagai variabel bebas. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya menggunakan metode skala likert dan dilakukan di Industri Manufaktur di Pati Jawa Tengah sedangkan penelitian ini menggunakan teknik analisis linear berganda dan dilakukan di Artotel Sanur Bali. Pada penelitian ini tidak menggunakan variabel bebas yaitu Kepemimpinan Transformasional yang ada pada penelitian sebelumnya, tetapi menggunakan variabel iklim organisasi sebagai variabel bebas.

5. Ratna Wijayanti (2017)

Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Efektifitas Kinerja Organisasi Di Fakultas Ekonomi UNSIQ Wonosob, Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda, Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara iklim organisasi terhadap efektifitas kinerja, terdapat pengaruh etos kerja terhadap efektifitas kinerja, tidak adanya pengaruh disiplin kerja terhadap efektifitas kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan iklim organisasi sebagai variabel bebas serta menggunakan teknik analisis linear berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan Di Fakultas Ekonomi UNSIQ Wonosobo sedangkan penelitian ini dilakukan di Artotel Sanur Bali. Pada penelitian ini tidak menggunakan variabel bebas yaitu Etos kerja dan Disiplin Kerja yang ada pada penelitian sebelumnya, tetapi menggunakan variabel Iklim Organisasi, Pengembangan Karier dan Komitmen organisasional sebagai variabel bebas. Sampel pada penelitian sebelumnya berjumlah 68 Karyawan, sedangkan penelitian ini berjumlah 35 orang karyawan.

6. Endah Nuraeni Pujiastuti (2019)

Pengaruh Pengembangan Karier dan Kepemimpinan Transformational terhadap Kinerja Karyawan dengan Loyalitas kerja sebagai Variabel Mediasi. Metode yang digunakan adalah analisis alur (path analysis), Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan karir tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan transformational tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan pengembangan karier sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya menggunakan metode analisis alur (path analysis) sedangkan penelitian ini menggunakan teknik analisis linear berganda. Pada penelitian ini tidak menggunakan variabel bebas yaitu Kepemimpinan Transformational yang ada pada penelitian sebelumnya tetapi menggunakan variabel Pengembangan karier sebagai variabel bebas.

7. Magri Dema Umami (2019)

Pengaruh Pengembangan Karier, Penilaian Prestasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian administrasi dan Perkantoran pada PTPN XII . Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis Regresi Linear Berganda, Hasil penelitian variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi 0,000 dengan nilai terhitung sebesar 5,970. Variabel penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi 0,000 dengan nilai terhitung sebesar 4,864. Variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi 0,000 dengan nilai terhitung sebesar 4,188. Persamaan Penelitian ini adalah sama-sama menggunakan pengembangan karier dan komitmen

organisasional sebagai variabel bebas serta menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di Perkantoran PTPN XII sedangkan penelitian ini dilakukan di Artotel Sanur Bali. Pada penelitian ini tidak menggunakan variabel bebas yaitu Penilaian Prestasi Kerja yang ada pada penelitian sebelumnya, tetapi menggunakan variabel Iklim Organisasi sebagai variabel bebas. Sampel pada penelitian sebelumnya berjumlah 60 orang karyawan sedangkan penelitian ini berjumlah 35 orang karyawan.

8. Irma Damayanti , Sukisno S Riadi ,Dirga Lestari AS (2019)

Pengaruh Penempatan kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan, Teknik analisis yang digunakan adalah analisis Regresi Linear Berganda, Hasil penelitian dan Hipotesis menunjukkan bahwa penempatan kerja dan pengembangan karir secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan pengembangan karier sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat serta menggunakan teknik analisis linear berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya tidak menggunakan penempatan sebagai variabel bebas sedangkan penelitian ini menggunakan Pengembangan karier sebagai variabel bebas. Pada penelitian ini tidak menggunakan variabel bebas yaitu Penempatan kerja yang ada pada penelitian sebelumnya, tetapi menggunakan variabel Iklim organisasi sebagai variabel bebas.

9. Ade Safitri (2019)

Pengembangan Karier, Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan, Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Linear Berganda, Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, serta pengembangan karier dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Madu Nusantara Medan. Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan pengembangan karier sebagai variabel bebas serta menggunakan teknik analisis linear berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di PT madu Nusantara Medan sedangkan penelitian ini dilakukan di Artotel Sanur Bali. Pada penelitian ini tidak menggunakan variabel bebas yaitu Komunikasi yang ada pada penelitian sebelumnya, tetapi menggunakan variabel bebas Pengembangan Karier dan Komitmen organisasional sebagai variabel bebas. Sampel pada penelitian ini berjumlah 56 orang karyawan sedangkan penelitian ini berjumlah 35 orang karyawan.

10. Kadek Osiana Elsa Dewi , I Gede Riana (2019)

Pengaruh Pengembangan Karier, Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap Retensi Karyawan pada Bintang Kuta Hotel, Teknik analisis yang digunakan Analisis Regresi Linear Berganda, Hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, Pengembangan karier berpengaruh positif

dan signifikan terhadap retensi karyawan. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan pengembangan karier dan komitmen organisasional sebagai variabel bebas serta menggunakan teknik analisis linear berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di Bintang Kuta Hotel sedangkan penelitian ini dilakukan di Artotel Sanur Bali. Pada penelitian ini tidak menggunakan variabel bebas yaitu Kompensasi yang ada pada penelitian sebelumnya, tetapi menggunakan variabel Iklim Organisasi dan Pengembangan Karier sebagai variabel bebas.

11. Harris Kristanto (2015)

Pengaruh Keadilan organisasional, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan. Metode Penelitian menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel komitmen organisasional sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya menggunakan metode penelitian analisis deskriptif sedangkan penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Pada penelitian ini tidak menggunakan variabel bebas yaitu Keadilan organisasional yang ada pada penelitian

sebelumnya, tetapi menggunakan variabel Komitmen Organisasional sebagai variabel bebas. Sampel pada penelitian sebelumnya berjumlah 65 orang karyawan sedangkan penelitian ini berjumlah 35 orang karyawan.

12. Ida Ayu Kade Asri Dwiyanti, I Wayan Bagia (2021)

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja. Teknik analisis menggunakan Analisis Regresi Linear Sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional mempengaruhi kepuasan kerja, di PT BPR Nusamba Kubutambahan. Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan komitmen organisasional sebagai variabel bebas serta menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di Nusamba Kubutambahan sedangkan penelitian ini dilakukan di Artotel Sanur Bali. Pada penelitian ini tidak menggunakan variabel terikat yaitu Kepuasan kerja yang ada pada penelitian sebelumnya, tetapi menggunakan variabel Kinerja sebagai variabel terikat.

13. Eko Haryanto (2019)

Pengaruh Komitmen dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Negeriku Jatisari Estate Di Banyuasin, Teknik analisis menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian yang ada menunjukkan bahwa secara parsial komitmen signifikan dan positif mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.Tunas Jaya Negeriku Jatisari Estate sedangkan secara parsial disiplin kerja

signifikan dan positif mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.Tunas Jaya Negeriku Jatisari Estate. Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan komitmen sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat serta menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian ini dilakukan di PT.Tunas Jaya Negeriku Di Banyuasin sedangkan penelitian ini dilakukan di Artotel Sanur Bali. Pada penelitian ini tidak menggunakan variabel bebas yaitu Disiplin kerja yang ada pada penelitian sebelumnya, tetapi menggunakan variabel Komitmen Organisasional sebagai variabel bebas.

14. Gun Gun Gumilar, Sri Langgeng Ratnasari Zulkifli Zulkifli (2020)

Pengaruh Komitmen Organisasional, Budaya organisasional, Kepemimpinan kepala sekolah, Lingkungan sekolah, dan Kepuasan Kerja. Teknik analisis menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda, Hasil penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan sekolah, dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan, budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasional. Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel Komitmen Organisasional sebagai variabel bebas serta teknik yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya menggunakan iklim organisasi dan pengembangan karier sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai

variabel terikat sedangkan penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah serta kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Pada penelitian sebelumnya sampel yang digunakan berjumlah 68 orang karyawan tetapi penelitian ini berjumlah 35 orang karyawan.

15. Amirul Akbar. Mochamad Al Musadieg, M.Djudi Mukzam (2017)

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT PELINDO Surabaya), Metode penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data primer dengan cara mendokumentasikan kuesioner. Hasil dari penelitian ini adalah komitmen afektif, komitmen normatif terhadap kinerja untuk menjelaskan pengaruh parsial komitmen afektif Pada karyawan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero Kantor pusat Surabaya). Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel komitmen organisasional serta kinerja sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di PT Pelindo Surabaya sedangkan penelitian ini dilakukan di Artotel Sanur Bali. Pada penelitian sebelumnya menggunakan sampel yang berjumlah 50 orang karyawan tetapi penelitian ini berjumlah 35 orang karyawan.