

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SOMA FIGHT CLUB CANGGU

I Made Gunawan Ernata Giri ¹, Pande Ketut Ribek², Putu Agus Eka Rismawan ³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

balilocal0303@gmail.com

ABSTRACT

Kinerja karyawan sangat penting untuk diperhatikan pada seluruh jenis bidang perusahaan maupun organisasi, demikian pula pada Soma Fight Club. Kinerja karyawan dipengaruhi banyak faktor seperti lingkungan kerja, pengembangan karir dan kompetensi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah karyawan Soma Fight Club dengan sampel sebanyak 31 orang. Teknik analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Korelasi Berganda, Koefisien Determinasi, Uji F dan Uji t. Dari hasil penelitian diperoleh hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran yang dapat diberikan peneliti adalah Soma Fight Club hendaknya menyediakan ruang penyimpanan yang lebih memadai, aman, dan terorganisir agar alat-alat kerja dapat disimpan dengan baik, memberikan pelatihan yang lebih terfokus dan sesuai dengan perkembangan karir individu, serta meningkatkan program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kompetensi anggota atau staf.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Kompetensi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Soma Fight Club adalah salah satu tempat olahraga yang menggabungkan antara seni bela diri, kebugaran fisik dan pengembangan diri. Menawarkan fasilitas modern dan instruktur yang berkualitas untuk memfasilitasi latihan. Banyaknya tempat olahraga sejenis disekitarnya membuat Soma Fight Club perlu memperhatikan kinerja karyawannya untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Namun kenyataannya kinerja karyawan Soma Fight Club masih rendah. Fenomena ini diketahui dari data jumlah kedatangan konsumen yang diperoleh dari manager Soma Fight Club. Soma Fight Club dalam mengukur kinerja karyawan menggunakan indikator kuantitas kerja berupa target jumlah kunjungan konsumen. Adapun data jumlah kunjungan konsumen disajikan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1 Jumlah Kunjungan Konsumen Soma Fight Club

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Target	Jumlah Realisasi	%
2020	31 Orang	3.000	2.950	98,33
2021	31 Orang	3.000	2.923	97,43
2022	31 Orang	3.000	2.822	94,07
2023	31 Orang	3.000	2.802	93,40

Sumber: Soma Fight Club (2024)

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa selama Tahun 2020 sampai dengan 2023 jumlah kunjungan konsumen tidak mampu mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Jumlah kunjungan mengalami penurunan. Jumlah kunjungan tertinggi terjadi pada Tahun 2020 sebanyak 2.950 atau 98,33% dan terendah pada Tahun 2023 sebanyak 2.802 atau 93,40%. Hal ini menandakan bahwa kinerja karyawan pada Soma Fight Club masih rendah. Salah satu dukungan terciptanya kinerja yang baik adalah dengan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, pengembangan karir dan kompetensi.

Penurunan kinerja karyawan diduga disebabkan oleh rendahnya lingkungan kerja Soma Fight Club. Terdapat permasalahan terkait lingkungan kerja di Soma Fight Club yaitu fasilitas yang kurang memadai yang mengurangi kenyamanan dan keamanan bagi karyawan dan pelanggan. Suhu ruangan yang tidak terkontrol, ventilasi yang buruk sehingga udara yang masuk tidak tersaring dengan baik dan pencahayaan yang kurang. Kurang harmonisnya hubungan antara beberapa karyawan di divisi yang berbeda membuat lingkungan kerja yang tidak nyaman. Menurut Budiarti (2020:92) lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan pekerjaan setiap harinya, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Hartono (2023), Tombling (2023), Elsavitri (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan Sondakh, et al. (2023), menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Soma Fight Club telah memberikan pengembangan karir kepada karyawan berupa pelatihan kerja. Adanya pelatihan tersebut akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Program pelatihan yang cukup membuat karyawan akan semakin memahami dan menguasai dalam menjalankan profesinya. Sehingga bisa dapat meningkatkan kinerja. pelatihan yang diberikan tidak sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan karyawan, pelatihan yang diberikan kurang fokus pada permasalahan yang dialami/komplain dari pelanggan. Permasalahan yang terjadi pada program pelatihan kerja ini, menandakan bahwa pengembangan karir yang diberikan melalui pelatihan masih rendah. Menurut Aritonang (2019) pengembangan karir merupakan usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan yang diharapkan berdampak pada pengembangan dan perluas wawasan yang membuka kesempatan mendapatkan posisi/jabatan yang memuaskan dalam kehidupan sebagai karyawan. Menurut Aritonang (2019), Setyawati, et al. (2022), Hamidah, et al. (2021) pengembangan karir merupakan usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan yang diharapkan berdampak pada pengembangan dan perluas wawasan yang membuka kesempatan mendapatkan posisi/jabatan yang memuaskan dalam kehidupan sebagai karyawan sedangkan Nuriyah, dkk (2022) menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Permasalahan terkait kinerja karyawan tersebut disebabkan oleh kompetensi karyawan yang rendah. Faktor yang menyebabkan permasalahan ini yaitu rendahnya kesadaran karyawan akan pentingnya sertifikasi kompetensi, kurangnya dukungan dari Soma Fight Club seperti memfasilitasi biaya dan juga fleksibilitas waktu bagi karyawan untuk dapat memperoleh sertifikasi kompetensi sesuai bidang keahliannya. Sandria, dkk (2023), Satriawan et al. (2022), Wijayanto dan Riani (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan Kitta, dkk (2023) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian beberapa masalah di atas, dan adanya inkonsistensi hasil penelitian terdahulu, maka penulis tertarik meneliti kembali penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Soma Fight Club”.

LITERATUR

Teori Keseimbangan Heider

Menurut Freitz Heider (1958) asumsi dasar teori keseimbangan adalah menekankan pada hubungan keseimbangan atau ketidakseimbangan antara unsur-unsur individu, orang lain dan objek sikap. Keadaan seimbang terjadi jika hubungan antara individu, orang lain dan objek sikap berjalan selaras dan harmonis, sedangkan jika hubungan ketiganya tidak harmonis menyebabkan perbedaan resepsi orang terhadap bentuk hubungan antara unsur individu, orang lain dan objek sikap dan juga menentukan keseimbangan yang terjadi.

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2019), kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Menurut Tiyanti, dkk (2021:2) indikator kinerja karyawan terbagi menjadi enam yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

Lingkungan Kerja

Menurut Saputra (2021:2) lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Sedarmayanti (2019:22) terdapat tujuh indikator lingkungan kerja yaitu penerangan, suhu udara, kebisingan, penggunaan warna, ruang yang dibutuhkan, kemampuan untuk bekerja, hubungan pegawai dengan pegawai lainnya.

Pengembangan Karir

Menurut Bahri (2017) pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan dimasa mendatang. Menurut Astrika (2017) indikator yang dapat mengukur pengembangan karir yaitu pendidikan, pelatihan, mutasi, masa kerja dan promosi kerja.

Kompetensi Kerja

Rachmaniza (2020) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Indikator kompetensi kerja menurut Rahmat (2019) yaitu motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Budiarti (2020:92) lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan pekerjaan setiap harinya, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Hartono (2023), Tombling (2023), Elsavitri (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Aritonang (2019) pengembangan karir merupakan usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan yang diharapkan berdampak pada pengembangan dan perluas wawasan yang membuka kesempatan mendapatkan posisi/jabatan yang memuaskan dalam kehidupan sebagai karyawan. Hamidah, et al. (2021), Setyawati, et al. (2022), Wijaya dan Wibowo (2024) juga menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Sinaga (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sandria, dkk (2023), Satriawan et al. (2022), Efendi dan Yusuf (2021), Wijayanto dan Riani (2021) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Hotel Maxone Ubud Gianyar.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Soma Fight Club yang berlokasi di Jalan Raya Canggu, Badung, Bali. Objek dalam penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Populasi di dalam penelitian ini adalah karyawan Soma Fight Club sebanyak 31 orang. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *sampling jenuh* dengan jumlah

sampel sebanyak 31 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Pada penelitian ini seluruh koefisien korelasi indikator variabel yang diuji nilainya lebih besar dari 0,30 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator yang terdapat pada penelitian ini terbukti valid.

2. Uji Reabilitas

Dalam penelitian ini masing-masing nilai Cronbach's Alpha pada tiap instrumen tersebut lebih besar dari 0,60 (Cronbach's Alpha > 0,60). Hal tersebut menunjukkan bahwa semua instrumen reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan besarnya nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.88735549
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.120
	Negative	-.120
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah (2025)

2. Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai tolerance > 0,10, begitu juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, seluruh variabel memiliki nilai VIF < 10. Hal ini berarti bahwa pada model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinearitas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	3.608	1.983		1.819	.080		
	Lingkungan Kerja	.172	.078	.253	2.202	.036	.843	1.187
	Pengembangan Karir	.252	.114	.357	2.203	.036	.425	2.353
	Kompetensi	.284	.115	.396	2.471	.020	.433	2.307

a. Dependent Variabel: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah (2025)

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian menunjukkan masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Berarti didalam model regresi ini tidak terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.227	1.174		1.045	.305
	Lingkungan Kerja	.009	.046	.038	.187	.853
	Pengembangan Karir	.077	.068	.327	1.140	.264
	Kompetensi	-.078	.068	-.324	-1.142	.264

a. Dependent Variabel: Absolute_Residual

Sumber: Data diolah (2025)

Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.608	1.983		1.819	.080
	Lingkungan Kerja	.172	.078	.253	2.202	.036
	Pengembangan Karir	.252	.114	.357	2.203	.036
	Kompetensi	.284	.115	.396	2.471	.020

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah (2025)

Model penelitian dapat disusun dalam persamaan linier sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 3,608 + 0,172X_1 + 0,252X_2 + 0,284X_3 + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

$\beta_1 = 0,259$ Nilai koefisien regresi sebesar 0,172, menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja (X_1) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

$\beta_2 = 0,252$ Nilai koefisien regresi sebesar 0,252, menunjukkan bahwa jika pengembangan karir (X_2) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

$\beta_3 = 0,284$ Nilai koefisien regresi sebesar 0,284, menunjukkan bahwa jika kompetensi (X_3) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat

Hasil Analisis Korelasi Berganda

Tabel 6
Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 ^a	.700	.666	1.989

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir

Sumber: data diolah (2025)

Hasil analisis korelasi berganda menunjukkan nilai R sebesar 0,836 yang berada diantara 0,80 – 1,000 dan termasuk kedalam korelasi yang sangat kuat. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja, pengembangan karir dan kompetensi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 ^a	.700	.666	1.989

A. Predictors: (Constant), Kompetensi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir

Sumber: Data diolah (2025)

Tabel 7 menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,666. Hal ini berarti 66,6% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen lingkungan kerja, pengembangan karir dan kompetensi. Sedangkan sisanya ($100\% - 66,6\% = 33,4\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Uji t

Tabel 8
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.608	1.983		1.819	.080
	Lingkungan Kerja	.172	.078	.253	2.202	.036
	Pengembangan Karir	.252	.114	.357	2.203	.036
	Kompetensi	.284	.115	.396	2.471	.020

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah (2025)

Tabel 7 menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat:

- 1) Variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,172, nilai t hitung 2,202 dan nilai signifikansi 0,036. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya H1 diterima.
- 2) Variabel pengembangan karir memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,252 nilai t hitung 2,203 dan nilai signifikansi $0,036 < 0,05$. Hal ini berarti variabel pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya H2 diterima.
- 3) Pengaruh variabel kompetensi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) Variabel kompetensi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,284, nilai t hitung 2,471 dan nilai signifikansi 0,020

Uji F

Tabel 9
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	248.879	3	82.960	20.960	.000 ^b
	Residual	106.863	27	3.958		
	Total	355.742	30			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir

Sumber: data diolah (2025)

Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, pengembangan karir dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian model penelitian dianggap layak uji dan pengujian hipotesis dapat dilanjutkan

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Soma Fight Club

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Soma Fight Club. Lingkungan kerja yang kondusif juga menciptakan rasa keterlibatan dan loyalitas, mengurangi tingkat stres, dan meningkatkan kepuasan kerja, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu maupun tim secara keseluruhan. Selain itu, lingkungan kerja yang memfasilitasi kolaborasi dan inovasi mendorong pertumbuhan profesional dan pribadi karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kreativitas mereka. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Hartono (2023), Elsavitri (2023) Tombling (2023), Badrianto dan Ekhsan (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Soma Fight Club

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik pengembangan karir maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Soma Fight Club. Proses pengembangan karir memberikan arah yang jelas bagi karyawan, memungkinkan mereka merencanakan langkah-langkah untuk mencapai tujuan-tujuan karir mereka dengan lebih efektif. Melalui peluang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman, karyawan dapat meningkatkan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih baik dan memenuhi harapan pekerjaan. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Arifin et al. (2020), Hamidah, et al. (2021), Setyawati, et al. (2022), Wijaya dan Wibowo (2024) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Soma Fight Club

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompetensi maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Soma Fight Club. Kompetensi kerja yang baik memungkinkan karyawan untuk mengatasi tantangan dengan lebih baik, menghasilkan kualitas kerja yang lebih tinggi, dan menyelesaikan tugas dengan efisiensi yang lebih besar. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sandria, dkk (2023), Satriawan et al. (2022), Efendi dan Yusuf (2021), Wijayanto dan Riani (2021) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Soma Fight Club. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik pengembangan karir maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Soma Fight Club. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompetensi maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Soma Fight Club.

Saran

Saran dalam penelitian ini adalah Soma Fight Club sebaiknya meningkatkan fasilitas penyimpanan alat kerja bagi para anggota atau staf yang bekerja di klub, mengevaluasi kembali relevansi dan kualitas pelatihan yang diberikan, meningkatkan program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kompetensi anggota atau staf. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya menambahkan

variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain lingkungan kerja, pengembangan karir dan kompetensi, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, knowledge management, disiplin kerja, kompensasi finansial, gaya kepemimpinan dan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arie, D. F. (2024). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karir Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pemeriksa Keuangan Dan Pembangunan Perwakilan Jawa Timur. *Musyitari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 3(9), 111-121.
- Arifin, A. H., Raza, H., Saputra, J., & Puteh, A. (2020). The influence of recruitment and career development towards employee performance: A mediating role of competence. *Journal of Talent Development and Excellence*, 12(1), 1040-1055.
- Aritonang, K. L., Fadilah, N., Aritonang, T. A., & Saragih, O. V. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Sosro. *Jurnal manajemen*, 5(1), 53-60.
- Astrika, C., Zulfadil, Z., & Haryetti, H. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Johan Sentosa Bangkinang (Doctoral dissertation, Riau University).
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect of work environment and job satisfaction on employee performance in pt. Nesinak industries. *Journal of Business, Management, & Accounting*, 2(1).
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9-15.
- Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera. *The World Of Business Administration Journal*.
- Dewi, N. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Graha Mitra Lestarindo Di Jakarta Selatan. *Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan*, 2(1), 39-48.
- Efendi, S., & Yusuf, A. (2021). Influence Of Competence, Compensation And Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable In The Environment Of Indonesian Professional Certification Authority. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(3), 2441-2451.
- Gunawan, A., & Idris, M. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 4(4), 705-719.
- Hamidah, S. A., Dewi, R., Liana, V., & Sewaka, S. (2021). The Effect of Career Development on Employee Performance at PT Angkasa Pura Solusi. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 550-559.
- Methusala, A. M., Pangemanan, F. N., & Kumayas, N. 2022. Kinerja Pemerintah Desa Dalam Pengurusan Legalitas Lahan Pembangunan Perumahan Di Desa Sea. *Jurnal Governance*, 2
- Putri, D. K. A., & Hartono, A. (2023). Training, Leadership Style, and Work Environment on Employee Performance: the Role of Work Motivation. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 13(2), 198-216.
- Rachmaniza, S. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung. *Prosiding Manajemen*, 6(1), 11-16.
- Rahmat, S. N., & Basalamah, J. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 121-132.
- Saputra, A., Kirana, K. C., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB). *Inovator*, 10(2), 85-92.
- Satriawan, D. G., Brahmasari, I. A., & Ratih, I. A. B. (2022). The Influence of Competence, Work Ethic and Anxiety on Employee Performance of Village Credit Institutions in Bali Province. *Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study*, 3(1), 81-92.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: Refika Aditama

- Setyawati, N. W., PG, D. S. W., & Rianto, M. R. (2022). Career development, motivation and promotion on employee performance. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 1(9), 1957-1970.
- Sihombing, I. H. H., & Elsavitri, N. M. N. (2023). The Effect of Work Environment on Employee Performance at Golden Tulip Jineng Resort Bali. *Asian Journal of Management Analytics*, 2(3), 281-288.
- Sinaga, D. L., Pasaribu, R. F. A., Pandiangan, R., & Simarmata, E. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Medan (Produksi The Botol Sosro). *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 10(1), 159-167.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, N.N., Mitariani, N.W.E & Dewi, I.A.R.Y. 2023. Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Sari Sedana Nadi Blahbatuh, Gianyar. *Jurnal Agribisnis dan Agrowisata*, 4(1), 259-273
- Wijaya, H., & Wibowo, F. P. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Medika Sehat Lestari. *EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(1).
- Wijayanto, B. K., & Riani, A. L. (2021). The Influence of Work Competency and Motivation on Employee Performance. *Society*, 9(1), 83-93.