

## PENGARUH IKLIM ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIER DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ARTOTEL SANUR BALI (ASB)

**Ni Kadek Budi Sri Pertiwi<sup>1)</sup>, I Nengah Sudja<sup>2)</sup>, Yenny Verawati<sup>3)</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: <sup>1</sup>Sripertiwii15@gmail.com

### *ABSTRACT*

*Human Resources is one of the basic capital in the development process, so that the quality of human resources must always be improved and directed in order to achieve an expected goal. Employees are the main asset of the organization and have a strategic role in the organization, namely as thinkers, planners, and controllers of organizational activities within the company. This study aims to determine the organizational climate, career development, and organizational commitment affect employee performance at Artotel Sanur Bali (ASB).*

*The population used in this research is Artotel Sanur Bali (ASB) with 35 respondents. The sampling technique used was the study population or census method and 35 respondents at Artotel Sanur Bali (ASB). The data analysis technique used is multiple linear regression analysis.*

*The results of this study indicate that organizational climate has a positive and significant effect on employee performance at Artotel Sanur Bali (ASB). Career development has a positive and significant effect on employee performance at Artotel Sanur Bali (ASB). Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance at Artotel Sanur Bali (ASB).*

**Keywords:** *organizational climate, career development, organizational commitment performance.*

### **I. PENDAHULUAN**

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. 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.

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. 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.

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 pada 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. Dapat dilihat tabel dibawah ini :

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
<b>Jumlah</b>			<b>169</b>	<b>190</b>
<b>Rata-Rata</b>			<b>14</b>	<b>15,84</b>

Sumber : Artotel Sanur Bali 2020

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.

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

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, F&B Service, Engenering). 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). Dapat dilihat tabel dibawah ini :

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

Jabatan	Tingkat Pendidikan Karyawan				Jumlah
	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
<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>35</b>

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 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).

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 comitment. Tetapi bila goals rendah, high comitment membatasi performance. 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 performance.

### 2.1.2 Kinerja Karyawan

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 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 (2016:67).

### 2.1.3 Iklim Organisasi

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 presepsi 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.

### 2.1.4 Pengembangan Karier

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 Anwar Prabu Mangkunegara (2001:77) mendefinisikan “Pembangunan 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”.

### 2.1.5 Komitmen Organisasional

Komitmen Organisasional merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan 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 mengidentivikasi dan terlibat dengan organisasinya dan atau tidak ingin meninggalkannya.

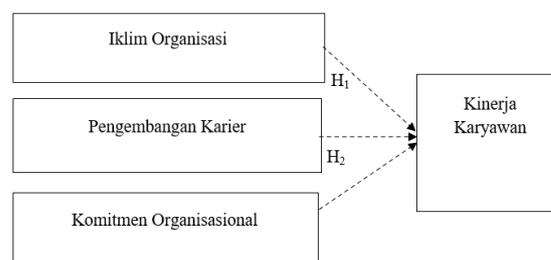
## III. KERANGKA BERPIKIR DAN RUMUSAN HIPOTESIS

### 3.1 Kerangka Berpikir

Kerangka konseptual yang merupakan hubungan variabel-variabel yang diteliti meliputi pengaruh Iklim Organisasi ( $X_1$ ), Pengembangan Karier ( $X_2$ ), Komitmen Organisasional ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ),

dapat digambarkan dalam model penelitian berikut ini :

**Gambar 3.1 Kerangka Berpikir**



Sumber: Hasil pemikiran peneliti

### 3.2 Hipotesis

- H<sub>1</sub>: Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H<sub>2</sub>: Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di Artotel Sanur Bali.
- H<sub>3</sub>: Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Di Artotel Sanur Bali.

## IV. METODE PENELITIAN

### 4.1 Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian ini dilakukan di Artotel Sanur Bali yang beralamat di Jalan Kusuma Sari No.01 Sanur, Denpasar Selatan-Bali.

### 4.2 Objek Penelitian

Obyek penelitian yang diteliti yaitu Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karier dan Komitmen Organisasional di Artotel Sanur Bali.

### 4.3 Definisi Operasional Variabel

#### 4.3.1 Iklim Organisasi ( $X_1$ )

Iklim Organisasi adalah keadaan tak terpisahkan dari sebuah organisasi, pada hakekatnya dapat dianalogikan dengan suasana atau kondisi udara (cerah atau buruk, dan sebagainya). Penelitian ini dapat diukur menggunakan Indikator Menurut Kusnan dalam Darodjat (2015:85) yaitu sebagai berikut:

- a. Tanggung Jawab ( $X_{1.1}$ )

- b. Identitas Individu dalam Organisasi ( $X_{1.2}$ )
- c. Kehangatan antar pegawai ( $X_{1.3}$ )
- d. Dukungan ( $X_{1.4}$ )
- e. Konflik ( $X_{1.5}$ )

#### 4.3.2 Pengembangan Karier ( $X_2$ )

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 menyumbang kepada penjelajahan penetapan keberhasilan dan pemenuhan merupakan tanggung jawab suatu organisasi. Penelitian ini dapat diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

- a. Kebijakan Organisasi ( $X_{2.1}$ )
- b. Prestasi Kerja ( $X_{2.2}$ )
- c. Latar Belakang Pendidikan ( $X_{2.3}$ )
- d. Pelatihan ( $X_{2.4}$ )
- e. Pengalaman Kerja ( $X_{2.5}$ )

#### 4.3.3 Komitmen Organisasional ( $X_3$ )

Komitmen Organisasional merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai. Menurut Colquit, LePine dan Wesson dalam Wibowo (2014, p.188) komitmen organisasional adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasional, komitmen organisasional memiliki indikator yaitu:

- a. Disiplin ( $X_{3.1}$ )
- b. Kehadiran ( $X_{3.2}$ )
- c. Kerjasama ( $X_{3.3}$ )
- d. Kepuasan ( $X_{3.4}$ )

#### 4.3.4 Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Kinerja karyawan merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi.

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

- a. Kuantitas hasil kerja ( $Y_{1.1}$ )
- b. Kualitas hasil kerja ( $Y_{1.2}$ )
- c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas ( $Y_{1.3}$ )
- d. Inisiatif ( $Y_{1.4}$ )
- e. Disiplin kerja ( $Y_{1.5}$ )

#### 4.4 Metode Penelitian

##### 4.4.1 Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Artotel Sanur Bali (ASB) yaitu sebanyak 35 orang responden. Pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode populasi atau sensus dan yang dipakai sebagai sampel yaitu sebanyak 35 orang responden Di Artotel Sanur Bali (ASB).

##### 4.3 Teknik Analisis Data

Untuk memecahkan permasalahan, maka dilakukan analisis data penelitian menggunakan uji instrument penelitian terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, dan analisis inferensial yang terdiri dari analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, uji asumsi klasik, analisis determinasi, uji f dan uji t.

## V. Hasil Analisis dan Pembahasan

### 5.1 Uji asumsi klasik

#### A. Uji Normalitas

Tabel 1

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.81975594
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.096
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil uji normalitas yang didapatkan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa data residual dalam penelitian ini memiliki distribusi normal.

## B. Uji Multikolinearitas

**Tabel 2**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.993	1.170		2.559	.016	
	X1	.251	.093	.273	2.695	.011	.375
	X2	.278	.117	.330	2.382	.024	.200
	X3	.417	.142	.400	2.927	.006	.206

Sumber: Data diolah, 2021

Nilai *tolerance* dari iklim organisasi, pengembangan karir dan komitmen organisasional masing-masing lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

## C. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 3**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.498	.748	2.003	.054	
	X1	-.069	.060	-.322	-1.158	.256
	X2	.095	.075	.484	1.272	.213
	X3	-.091	.091	-.976	-1.002	.324

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi pengembangan karir dan komitmen organisasional masing-masing memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

## 5.2 Uji Determinasi Berganda

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Determinasi Berganda**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.939 <sup>a</sup>	.881	.869	.859

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil uji korelasi berganda menunjukkan nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,881. Dengan demikian besarnya pengaruh iklim organisasi, pengembangan karir dan komitmen organisasional adalah sebesar 88,1%, sedangkan sebesar 11,9% (100% - 88,1%) dipengaruhi variabel-variabel lain yang tidak diteliti. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi, pengembangan karir dan komitmen organisasional memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi kinerja karyawan.

## 5.3 Analisis F-test

**Tabel 5**  
**Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	169.038	3	56.346	76.450	.000 <sup>b</sup>
	Residual	22.848	31	.737		
	Total	191.886	34			

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil uji F pada tabel 5.16 menunjukkan bahwa nilai F Hitung sebesar 76,450 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan makna bahwa iklim organisasi, pengembangan karir, dan komitmen organisasional secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada Artotel Sanur Bali (ASB).

## 5.4 Analisis regresi linier berganda

**Tabel 6**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.993	1.170		2.559	.016
	X1	.251	.093	.273	2.695	.011
	X2	.278	.117	.330	2.382	.024
	X3	.417	.142	.400	2.927	.006

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan nilai-nilai tersebut di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,993 + 0,251X_1 + 0,278X_2 + 0,417X_3$$

Berdasarkan nilai a, b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> dan b<sub>3</sub>

diperoleh persamaan garis regresi linier berganda antara iklim organisasi, pengembangan karir dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan memberikan informasi bahwa:

1.  $\alpha = 2,993$ , artinya iklim organisasi, pengembangan karir dan komitmen organisasional bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan sebesar 2,993.
2.  $\beta_1 = 0,251$ , artinya setiap meningkatnya nilai iklim organisasi sebesar satu satuan, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,251.
3.  $\beta_2 = 0,278$ , artinya setiap meningkatnya nilai pengembangan karir sebesar satu satuan, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,278.
4.  $\beta_3 = 0,417$ , artinya setiap meningkatnya nilai komitmen organisasional sebesar satu satuan, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,417.

## 5.5 Uji t

**Tabel 7**  
**Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2,993	1,170		2,559	,016
	X1	,251	,093	,273	2,695	,011
	X2	,278	,117	,330	2,382	,024
	X3	,417	,142	,400	2,927	,006

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil uji t pengaruh iklim organisasi, pengembangan karir dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di Artotel Sanur Bali (ASB) pada tabel 7 menunjukkan bahwa:

- 1) Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di Artotel Sanur Bali (ASB) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,695 serta nilai signifikan sebesar  $0,011 < 0,05$ , maka dapat

disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Artotel Sanur Bali (ASB), sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima.

- 2) Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Artotel Sanur Bali (ASB) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,382 serta nilai signifikan sebesar 0,024 yang lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Artotel Sanur Bali (ASB), sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima.
- 3) Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di Artotel Sanur Bali (ASB) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,927 serta nilai signifikan sebesar 0,006 yang lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Artotel Sanur Bali (ASB), sehingga hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima

## 5.6 Pembahasan Penelitian

### 5.6.1 Pengaruh Iklim organisasi Terhadap Kinerja karyawan Artotel Sanur Bali (ASB)

Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Artotel Sanur Bali (ASB). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim kerja di Artotel Sanur Bali (ASB), maka semangat kerja karyawan meningkat dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang semakin membaik. Tercapai tidaknya tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh iklim organisasi yang kondusif akan mengelola kebutuhan-kebutuhan organisasi secara optimal, sehingga dapat menciptakan suasana lingkungan yang menunjang tercapainya tujuan organisasi melalui kinerja karyawan dibuktikan

dengan adanya hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Widiarti (2016) dan Triastuti (2019) yang mengemukakan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

### **5.6.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Artotel Sanur Bali (ASB)**

Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Artotel Sanur Bali (ASB). Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar peluang pengembangan karir yang diberikan Artotel Sanur Bali kepada karyawannya, maka semakin baik kinerja karyawan. Pengembangan karir memiliki pengaruh pendorong motivasi yang baik untuk meningkatkan semangat kerja para karyawan hingga akhirnya mengakibatkan kinerja yang lebih baik. Kinerja karyawan meningkat seiring dengan kualitas pengembangan karir yang lebih baik yang mana salah satu bentuk dukungan organisasi. Ada beberapa alasan mengapa berkarir pengembangan dapat mempengaruhi kinerja karyawan; salah satunya adalah fakta perkembangan karir program, difasilitasi secara efektif oleh organisasi, akan menyebabkan persepsi karyawan tentang tujuan mereka bekerja dan mengapa mereka bekerja keras. Karyawan akan merasakannya dibantu oleh tujuan yang jelas dan realistis pengaruhnya terhadap motivasi mereka untuk mengembangkan keterampilan mereka dan pada akhirnya akan berdampak pada prestasi kerja (Nasution et al., 2018). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Safitri (2019) dan Dewi (2019) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **5.6.3 Pengaruh Komitmen organisasional Terhadap Kinerja karyawan Artotel Sanur Bali (ASB)**

Komitmen organisasional

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Artotel Sanur Bali (ASB). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional karyawan, maka kinerja karyawan Artotel Sanur Bali (ASB) juga semakin baik. Sebuah perusahaan yang di dalamnya terdapat struktur organisasi seperti pimpinan atau atasan dan bawahan atau anak buah, komitmen antara pimpinan atau bawahan akan saling terkait dimana kerja sama dan loyalitas antara pimpinan dan bawahan dapat mengakibatkan kinerja meningkat. Dalam hal ini komitmen dan ikatan emosional yang kuat terhadap perusahaan mempunyai peran penting dalam peningkatan kinerja. Komitmen seorang karyawan yang tinggi akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Triana dan Lubis (2021) serta Wahyudi, dkk (2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **VI. PENUTUP**

### **6.1 Simpulan**

- 1) Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Artotel Sanur Bali (ASB). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim kerja di Artotel Sanur Bali (ASB), maka semangat kerja karyawan meningkat dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang semakin membaik.
- 2) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Artotel Sanur Bali (ASB). Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar peluang pengembangan karir yang diberikan Artotel Sanur Bali kepada karyawannya, maka semakin baik kinerja karyawan.

- 3) Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Artotel Sanur Bali (ASB). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional karyawan, maka kinerja karyawan Artotel Sanur Bali (ASB) juga semakin baik.

## 6.2 Keterbatasan dan Saran

### 6.2.1 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya menguji iklim organisasi, pengembangan karir dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Diharapkan bagi penelitian selanjutnya dapat menambahkan faktor lain yang mempengaruhi seperti kompensasi, kompetensi dan gaya kepemimpinan.
2. Jumlah responden yang hanya terdiri dari 35 orang, yang masih terbilang kurang untuk menggambarkan keadaan yang sebenarnya, sehingga untuk penelitian selanjutnya dapat menambah jumlah responden.

### 6.2.2 Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan oleh Artotel Sanur Bali (ASB) adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel iklim organisasi bahwa indikator ditemukan memiliki jumlah skor paling tinggi yaitu dengan rata-rata skor 4,03 yang berarti berada pada kriteria baik dimana secara keseluruhan. Indikator responden mempunyai persepsi yang paling kecil yaitu dengan rata-rata skor 3,89 terhadap item pernyataan saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan SOP di perusahaan dan pernyataan saya mendapat dukungan dari rekan-rekan dalam menyelesaikan tugas sehari-hari di perusahaan, maka sebaiknya pihak Artotel Sanur Bali (ASB) perlu mengawasi pekerjaan setiap

karyawannya serta memberikan dukungan kepada karyawannya, agar karyawannya dapat bekerja sesuai dengan SOP di perusahaan.

2. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel pengembangan karir dimana bahwa indikator ketiga dan kelima memiliki jumlah skor paling tinggi yaitu dengan rata-rata skor 4,03 yang berarti berada pada kriteria baik secara keseluruhan. Indikator responden mempunyai persepsi yang paling kecil ditemukan memiliki jumlah skor paling rendah yaitu dengan rata-rata skor 3,94 terhadap item pernyataan karyawan mendapatkan promosi jabatan karena prestasi kerja yang baik di perusahaan, maka pimpinan Artotel Sanur Bali (ASB) perlu memberikan kesempatan promosi yang adil bagi setiap karyawan yang berprestasi, sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan.
3. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel komitmen organisasional bahwa indikator dengan jumlah skor paling tinggi yaitu dengan rata-rata skor 4,03 yang berarti berada pada kriteria baik dimana secara keseluruhan. Indikator responden mempunyai persepsi yang paling kecil ditemukan memiliki jumlah skor paling rendah yaitu dengan rata-rata skor 3,94 terhadap item pernyataan karyawan harus mentaati tata tertib yang berlaku di dalam perusahaan, maka pimpinan Artotel Sanur Bali (ASB) perlu menegaskan kepada karyawannya untuk mematuhi setiap peraturan kerja di perusahaan, sehingga dapat membentuk karyawan menjadi

disiplin dan dapat bekerja dengan baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2001), *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Colquitt. Jason. A, Lepine. Jeffery. A dan Wesson. Michael. J. 2015. *Organizational Behavior, 4thed*, McGraw – Hill Education, United States of America.
- Darodjat Achmad Tubagus. 2015. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*. Bandung: PT Refika Aditama
- Locke, E.A. 1968. *Toward A Theory of Task Motivation and Incentives. Organizational Behavior and Human Performance*. pp: 68-106.
- Matana, Anastasia, 2017. *Pengaruh Total Quality Management Terhadap Ekspektasi Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin, Makassar
- Triana, M., & Lubis, T. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Aquafram Nusantara Kabupaten Serdang Bedagai. *AFoSJ-LAS (All Fields of Science J-LAS)*, 1(3), 61-80.
- Wahyudi, K., & Ruslan, M. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Pemerintah Kecamatan Camba Kabupaten Maros. *Indonesian Journal of Business and Management*, pp. 81-88
- Widiarti (2016) dan Triastuti (2019) *Iklm Organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan*.
- Wirawan.(2007). *Budaya dan Iklm Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.