

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI KUSUMA SAHID PRINCE HOTEL
(STUDI KASUS DEPARTMENT FRONT OFFICE)**

Agus Solikhin¹ I Gusti Ayu Agung² Dhela Kusuma³

Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta

agussolikhin81@gmail.com¹

idabagusputudiratsaha@gmail.com²

dhelakusuma04@gmail.com³

ABSTRAK

The work environment and career development are two interrelated aspects in the context of the professional world of work. Work environment Refers to the physical, social and psychological conditions in the place where a person works. This includes factors such as organizational culture, team dynamics, company values, relationships between employees, well-being, cooperation, and other factors that influence the daily work experience. Meanwhile, career development refers to individual efforts to improve their skills, knowledge and competencies to achieve higher career goals. The impact of career development and work environment on employee performance at the Kusuma Sahid Prince Hotel is covered in this study. The goal of this study is to ascertain and evaluate how career development and work environment affect employees' performance at the Kusuma Sahid Prince Hotel. Qualitative research is the methodology employed. The data gathering techniques used in this study are described later. The study's conclusions are as follows: (1) the work environment positively affects employee performance; and (2) career development positively affects employee performance. The study's findings indicate that front desk personnel' performance is impacted by their work environment and opportunities for career advancement at Kusuma Sahid Prince Hotel Surakarta.

Keywords: work environment, career development, employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran krusial dalam perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Kehadiran SDM menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan dalam meraih tujuannya. Dalam era globalisasi yang begitu dinamis seperti sekarang, kebutuhan akan SDM yang kompeten dan berkualitas menjadi semakin mendesak. Setiap organisasi bisnis harus memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dan terus mengkokohkan dirinya agar dapat bersaing secara efektif.

Dalam konteks ini Sumber Daya Manusia, yang merupakan karyawan, memegang peran yang sangat penting dan mendominasi setiap aspek kegiatan organisasi. Mereka bukan hanya pelaksana tugas, tetapi juga merupakan perencana dan penentu utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Praktik pengelolaan sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk menyelesaikan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan pekerja, supervisor, karyawan, dan personel lainnya. Tujuan akhir dari HRM adalah untuk membantu semua tindakan organisasi atau perusahaan

dalam rangka mencapai target yang telah ditentukan. Dalam keseluruhan konteks ini, Sumber Daya Manusia menjadi fondasi yang mendukung perusahaan dalam menghadapi tantangan-tantangan yang akan datang, dan menjadi pendorong utama keberhasilan dan pertumbuhan bisnis.

Kinerja pegawai itu sendiri menjadi salah satu aspek yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia. Karena kinerja telah terbukti menawarkan keuntungan yang signifikan, maka ini merupakan faktor yang sangat signifikan dan menarik. Karena efektivitas kinerja karyawan secara langsung mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya dan bertahan hidup, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan menduduki peringkat tugas manajemen yang paling penting (Syamsuddinnor, 2014). Lingkungan kerja, sebagaimana yang didefinisikan oleh Sedarmayanti (2001), adalah sebuah konsep yang mencakup beragam aspek yang sangat penting dalam konteks dunia kerja. Ini melibatkan tidak hanya tempat fisik di mana seseorang bekerja, tetapi juga alat dan peralatan yang digunakan, serta semua bahan yang ada di sekitarnya. Dalam konteks ini, lingkungan kerja menjadi lebih dari sekadar ruang fisik itu adalah platform di mana aktivitas produktif dan proses pekerjaan berlangsung.

Selain itu, lingkungan kerja juga mencakup aspek sosial dan interaksi antarindividu. Ini adalah lokasi di mana rekan kerja berkolaborasi, baik secara individu maupun kelompok. Untuk menciptakan lingkungan yang produktif dan menggabungkan potensi dan sumber daya manusia secara efektif, penting untuk mempertimbangkan teknik dan pengaturan kerja yang digunakan, baik secara individu maupun kolektif. Dalam konteks ini,

pemahaman yang mendalam tentang lingkungan kerja adalah kunci untuk mengoptimalkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Ini menciptakan kesempatan untuk meningkatkan efisiensi, kreativitas, dan kerjasama di antara anggota tim. Oleh karena itu, penelitian dan pengembangan terkait lingkungan kerja menjadi sangat relevan dalam mengembangkan praktik manajemen sumber daya manusia yang lebih baik dan mendorong inovasi dalam dunia kerja.

Jenis lingkungan kerja itu sendiri terbagi menjadi dua yaitu:

- a. Lingkungan fisik tempat kerja yang mungkin mempunyai dampak terhadap pekerja baik secara langsung maupun tidak langsung merupakan lingkungan fisik kerja.
- b. Lingkungan kerja non fisik dimaksudkan untuk mencakup setiap skenario yang berkaitan dengan hubungan di tempat kerja, termasuk dengan atasan, seluruh rekan kerja, dan bawahan (Sedarmayanti, 2001). Untuk mengelola sumber daya manusia dengan sukses dan efisien, pengembangan karir sangat penting. Menurut Hasibuan (2016), promosi yang memberikan hak, tugas, dan prestise yang lebih besar kepada karyawan dianggap sebagai kemajuan karir. Sangat penting bagi karyawan baru untuk memiliki rencana karir yang jelas sejak awal mereka bekerja di organisasi. Dalam konteks ini, peran perusahaan bukan hanya sebatas memberikan pekerjaan, tetapi juga menjadi fasilitator yang membantu karyawan merencanakan dan mencapai tujuan karir mereka. Perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memberikan informasi yang diperlukan kepada karyawan, seperti prosedur dan persyaratan yang harus dipenuhi untuk mencapai posisi atau jabatan tertentu. Ini termasuk memberikan panduan mengenai peluang pengembangan, pelatihan, serta dukungan

untuk pengembangan kompetensi yang diperlukan.

Namun, kesuksesan karir karyawan juga sangat bergantung pada inisiatif dan komitmen individu. Karyawan perlu aktif dalam merencanakan langkah-langkah karir mereka, menetapkan tujuan jangka pendek dan panjang, serta melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapainya. Ini mencakup mengidentifikasi peluang untuk pertumbuhan, mengambil pelajaran dari pengalaman, dan bekerja keras untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan. Dengan demikian, kolaborasi antara perusahaan dan karyawan dalam merencanakan karir merupakan kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan individu dan kesuksesan bersama.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Dalam pandangan Afandi (2018), lingkungan kerja merujuk kepada faktor-faktor di area kerja dan memiliki potensi untuk memengaruhi karyawan dalam pelaksanaan tugas mereka. Faktor-faktor ini melibatkan kondisi seperti tingkat suhu, tingkat kelembaban, pengaliran udara, penerangan, tingkat kebisingan, kebersihan lingkungan kerja, dan kesesuaian alat – alat kerja. Lingkungan kerja bisa dianggap sebagai kombinasi berbagai elemen yang terdapat di tempat kerja, termasuk interaksi antara pekerja, cara mereka menjalankan tugas, serta dampak dari pekerjaan tersebut baik pada individu maupun pada kelompok. Menurut sudut pandang alternatif, lingkungan kerja terdiri dari semua hal yang berada dekat dengan karyawan dan mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi seberapa baik mereka

bekerja dan melaksanakan aktivitas tertentu. Ini mencakup aspek-aspek seperti tingkat kebersihan dan bahkan elemen seperti musik, sesuai dengan pendapat Nitisemo (2015).

Dalam perspektif alternatif, lingkungan kerja mencakup kondisi atau situasi kerja yang harus diatur sedemikian rupa sehingga tidak menghambat kinerja pekerja, sebagaimana yang disebutkan oleh Sukanto Reksohadiprodjo (2015). Menurut Siagian (2014), lingkungan kerja merujuk pada konteks di mana karyawan menjalankan tugas-tugas mereka setiap hari. Secara lebih luas, lingkungan kerja mencakup aspek fisik, sosial serta psikologis pada organisasi yang memberikan dampak kinerja dan keproduktivitasan karyawannya. Beberapa ahli juga memandang lingkungan kerja sebagai seperangkat alat dan perlengkapan yang ditemui pekerjanya, seperti lingkungan, cara bekerja, dan pengaturan untuk bekerja dengan perseorangan ataupun berkelompok. Selain itu, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang dapat meningkatkan atau bahkan menurunkan kinerja pegawai.

Jenis Lingkungan Kerja

Siagian (2014) menegaskan bahwa secara umum lingkungan kerja ada dua macam, yaitu:

A. Tempat Kerja Sebenarnya

Lingkungan fisik tempat kerja yang berpotensi menimbulkan dampak terhadap pekerja adalah lingkungan kerja fisik.

Tempat kerja yang baik memiliki sejumlah persyaratan fisik, antara lain:

- a. Struktur tempat kerja dirancang dengan mempertimbangkan keselamatan kerja selain daya tarik estetika.

- b. Ketersediaan alat kerja yang sesuai.
- c. Penyediaan ruang santai bagi karyawan untuk bersantai, seperti kafetaria di dalam bisnis atau di lokasi terdekat yang dapat diakses dengan mobil.
- d. Aksesibilitas tempat salat bagi pegawai dan masjid untuk keperluan keagamaan.
- e. Tersedianya moda transportasi yang nyaman, terjangkau, dan mudah diakses baik oleh pegawai maupun masyarakat umum.

B. Lingkungan Kerja Non Fisik

Karena individu bekerja pada pekerjaannya untuk mendapatkan kepuasan dan bukan sekadar menghasilkan uang, lingkungan kerja non-fisik merupakan lingkungan yang menyenangkan, yang diterjemahkan ke dalam pengembangan hubungan kerja yang ramah antara bawahan dan atasan.

Indikator Lingkungan Kerja

Variabel-variaivel yang mempengaruhi tempat kerja terkait erat dengan indikator lingkungan. Berikut indeks lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2014):

- a. Penerangan
- b. Suhu udara
- c. Suara bising
- d. Penggunaan warna
- e. Ruang gerak yang di perlukan
- f. Keamanan kerja dan hubungan karyawan

Pengembangan Karir

Mangkunegara (2017), Departemen sumber daya manusia merencanakan dan membantu karyawan dalam merancang karir masa depan mereka untuk memfasilitasi pertumbuhan terbaik bagi

perusahaan dan karyawan. Proses ini dikenal sebagai pengembangan karir.

Tujuan Pengembangan Karir

- Menurut Mangkunegara (2013), tujuan pengembangan karir adalah untuk membantu individu dan perusahaan mencapai tujuannya.
- a. Membantu karyawan mencapai potensi mereka;
 - b. Menggambarkan hubungan antara kesejahteraan karyawan;
 - c. Mendorong karyawan untuk mencapai potensi penuh mereka;
 - d. Memperkuat ikatan antara pekerja dan organisasi;
 - e. Menurunkan biaya staf dan pergantian;
 - f. Menurunkan keuangan profesional dan manajerial.

Indikator Pengembangan Karir

Adapun indikator-indikator pengembangan karier Menurut Siagian (2016), pengembangan karir dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

- a. Perlakuan adil dalam berkarir
- b. Kepedulian atasan langsung
- c. Informasi peluang promosi
- d. Minat untuk dipromosikan

Kinerja

Kinerja menurut Surtisno (2016) adalah kemampuan seorang individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi untuk mencapai hasil kerja sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, atau dengan cara yang memungkinkannya mencapai apa yang diharapkan.

Tujuan Kinerja

Menurut Hamali (2016), Tujuan kinerja antara lain sebagai berikut :

- a. Tujuan manajemen kinerja adalah untuk membantu perusahaan atau

organisasi mencapai tujuannya. Kinerja pegawai merupakan hasil akhir dari setiap pegawai atau peran serta pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab dan tujuannya, yang berujung pada tercapainya tujuan tersebut.

- b. Tujuan dari manajemen kinerja adalah untuk mengembangkan dan terus meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas karyawan.
- c. Tujuan manajemen kerja adalah menjadikan proses pencapaian kinerja menjadi lebih efektif dan efisien.
- d. Manajemen kinerja secara berkala menilai efektivitas kelompok kerja, individu karyawan, dan kinerja organisasi.

Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan Waktu
- d. Efektifitas
- e. Kemandirian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Sesuai dengan konsep yang dikemukakan oleh Sugiyono (2019), metode kualitatif adalah pendekatan penelitian yang berakar pada filosofi yang di mana peneliti berperan sebagai instrumen utama dan teknik pengumpulan data yang digunakan. Penekanan dalam pengumpulan dan analisis data kualitatif lebih difokuskan pada pemahaman makna dari fenomena yang diteliti. Partisipan dan Tempat Penelitian Peneliti telah memilih untuk melibatkan karyawan Kusuma Sahid

Prince Hotel Surakarta sebagai partisipan dalam penelitian ini. Hal ini dikarenakan fokus penelitiannya adalah pada lingkungan kerja, pengembangan karir dan kinerja karyawan. Lokasi penelitian dilaksanakan di Kusuma Sahid Prince Hotel Surakarta, yang terletak di Jl. Sugiyopranoto nomor 20, Kelurahan Kampung Baru, Kecamatan Pasar Kliwon, Kota Surakarta. Untuk teknik pengumpulan data, penulisan menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1) Observasi

Menurut Widoyoko (2014), observasi merujuk pada tindakan mengamati dan mencatat secara sistematis faktor-faktor yang muncul dalam gejala-gejala yang menjadi subjek penelitian. Metode ini merupakan pendekatan yang cukup sederhana untuk mengumpulkan data, di mana peneliti secara langsung mengamati, mencatat, dan merekam situasi serta kondisi dengan tujuan memperoleh data.

2) Wawancara

“Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang biasa digunakan dalam penelitian kualitatif,” menurut Satori (2011). Pertukaran komunikasi antara pewawancara dan responden adalah bagian dari proses wawancara. Dalam penelitian ini, panduan wawancara adalah serangkaian pertanyaan yang dibuat oleh peneliti untuk mengarahkan percakapan dengan informan guna mengumpulkan data terkait untuk penyelidikan tambahan.

3) Dokumentasi

Menurut Satori (2011), catatan merujuk pada dokumentasi kejadian-kejadian sebelumnya. Jenis dokumen mungkin mencakup teks, karya seni,

atau karya kolosal yang dibuat oleh orang-orang tertentu. Data yang diperlukan untuk dokumentasi penelitian ini berupa rekaman suara, publikasi yang relevan dengan kebutuhan penelitian, dan foto (gambar).

4) Studi Pustaka

Sugiyono (2018) menegaskan bahwa tinjauan pustaka berkaitan dengan penyelidikan teoretis dan sumber-sumber lain tentang norma, nilai, dan budaya yang muncul dalam konteks sosial yang diteliti. Teknik yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data terkait adalah studi literatur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Melalui analisis mendalam terhadap data yang telah peneliti kumpulkan dalam penelitian ini, gambaran yang sangat jelas terbentuk mengenai evaluasi positif terhadap lingkungan kerja fisik di Kusuma Sahid Prince Hotel (KSPH) dari pihak responden. Segala aspek yang membentuk struktur lingkungan fisik ini, mulai dari pencahayaan yang memadai, kebersihan yang dijaga di seluruh area kantor, hingga kenyamanan tempat kerja, semuanya mendapatkan penilaian yang sangat positif. Pandangan ini sejalan dengan konsep yang telah diuraikan oleh Sedamaryanti (2014) dalam teorinya yang mengemukakan bahwa faktor-faktor seperti penerangan, suhu udara, tingkat kebisingan, penggunaan warna, ruang gerak yang cukup, dan tingkat keamanan kerja berperan dalam membentuk lingkungan kerja yang ideal. Tidak hanya secara fisik, tetapi juga dalam interaksi antar karyawan.

Evaluasi ini juga mencerminkan usaha yang berkelanjutan yang dilakukan oleh manajemen dalam menciptakan serta mempertahankan standar kualitas yang

tinggi terkait lingkungan kerja. Fokus yang diberikan pada detail-detail seperti pencahayaan, kebersihan, dan kenyamanan bukan hanya menunjukkan perhatian terhadap kenyamanan karyawan, tetapi juga memiliki dampak positif terhadap produktivitas dan suasana kerja secara keseluruhan. Selain itu, adanya peralatan kerja modern yang berada dalam genggaman karyawan dan mampu mendukung perkembangan teknologi menjadi salah satu poin penting dalam menyokong lingkungan kerja fisik yang optimal. Keberadaan peralatan ini tidak hanya membantu dalam pelaksanaan tugas operasional sehari-hari, tetapi juga mendorong karyawan untuk mengadopsi dan beradaptasi dengan teknologi terkini, sehingga menjaga relevansi dalam lingkungan bisnis yang terus berkembang.

Namun, lebih dari sekadar lingkungan fisik, fokus pada aspek non-fisik juga menciptakan sorotan yang menarik. Respons yang diberikan oleh para responden memperlihatkan bahwa lingkungan kerja non-fisik di KSPH memiliki dampak yang sangat kuat. Semangat untuk belajar terus-menerus dan meraih pengetahuan baru ternyata menjadi faktor dominan dalam lingkungan ini. Selain itu, tanggung jawab yang diberikan kepada individu dalam tim memacu kolaborasi yang produktif. Momennya menjadi peluang untuk berbagi ide, menginspirasi satu sama lain, serta bersama-sama mengatasi tantangan yang dihadapi. Menciptakan lingkungan yang produktif di antara anggota tim memerlukan harmoni antara kolaborasi erat, komunikasi efektif, dan fokus pada tujuan bersama.

Dalam konteks ini, setiap anggota tim diharapkan mampu saling mendukung, berbagi pengetahuan, serta memberikan

kontribusi dengan keterampilan yang unik. Kolaborasi yang kokoh menciptakan ruang untuk pertukaran ide kreatif, memastikan bahwa setiap anggota tim merasa dihargai dan ikut terlibat dalam pengambilan keputusan. Komunikasi yang terbuka dan jelas membantu mengatasi perbedaan pandangan, sehingga tim dapat terus maju dengan pemahaman yang seragam. Melalui kombinasi semua faktor ini, bersamaan dengan fokus pada tujuan bersama, membentuk dasar yang kuat bagi produktivitas yang berkelanjutan dan pencapaian yang unggul dalam lingkungan kerja tim.

Dengan demikian, hasil analisis data ini memberikan gambaran positif tentang kedua dimensi lingkungan kerja yang ada di KSPH. Fokus pada aspek fisik yang memenuhi harapan serta aspek non-fisik yang mendorong semangat kolaborasi dan pembelajaran bersama-sama membentuk fondasi yang kokoh bagi pengembangan karyawan, kontribusi yang berharga, dan pencapaian yang luar biasa dalam konteks kerja mereka.

Dari hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, tergambar dengan jelas adanya hal yang positif dalam pengembangan karir di Kusuma Sahid Prince Hotel. Analisis yang peneliti lakukan mengenai beberapa aspek utama, termasuk apresiasi yang diberikan oleh atasan terhadap bawahan serta peran sentral yang dimainkan oleh atasan terhadap perkembangan bawahan, dan proses promosi jabatan, semuanya menunjukkan hasil yang sangat positif.

Dalam penelitian ini, peniliti menemukan bahwa apresiasi yang diberikan oleh atasan terhadap kinerja bawahan memiliki dampak yang positif dalam menginspirasi dan memotivasi mereka untuk terus berprestasi.

Penghargaan yang diberikan dengan cara yang transparan dan adil dapat mendorong kolaborasi di antara karyawan. Mereka merasa bahwa kerja tim mereka diakui dan dihargai, sehingga mereka lebih termotivasi untuk bekerja bersama-sama dan saling mendukung. Penting bagi perusahaan untuk memberikan apresiasi atau penghargaan bagi karyawan agar kinerja karyawan menjadi lebih baik dan maksimal. Perusahaan sadar bahwa investasi pada penghargaan karyawan adalah langkah penting untuk menciptakan pengembangan karir yang memotivasi. Tindakan penghargaan ini tidak hanya memperlihatkan pengakuan terhadap upaya yang telah dilakukan oleh karyawan, tetapi juga mendorong karyawan untuk berusaha lebih baik dan mengembangkan diri mereka dengan keyakinan.

Peran atasan yang penting dalam pengembangan karir juga terbukti memiliki pengaruh positif yang besar. Dukungan, bimbingan, dan umpan balik yang diberikan oleh atasan membantu membentuk arah pengembangan karir karyawan dengan lebih jelas. Sebagai seorang atasan, perannya bukan hanya terbatas pada tugas-tugas manajerial, tetapi juga membentuk fondasi bagi pertumbuhan dan perkembangan bawahan. Dalam peran sebagai mentor dan pembimbing, atasan memiliki kesempatan untuk membuka pintu bagi kemajuan karir bawahan dengan memberikan dukungan yang berarti. Atasan yang memahami pentingnya arah karir dalam kehidupan bawahan dapat membantu menggali tujuan jangka panjang yang mungkin terkadang masih kabur. Dengan memberikan panduan, atasan dapat membantu bawahan merumuskan langkah-langkah konkret untuk mencapai tujuan mereka, serta memberikan wawasan dalam

menghadapi tantangan yang mungkin muncul.

Sikap atasan yang aktif dalam mengevaluasi kinerja bawahan adalah langkah kritis dalam memastikan perkembangan yang berkelanjutan. Melalui umpan balik yang konstruktif, atasan memberikan bawahan kesempatan untuk merenung tentang prestasi mereka dan mengidentifikasi area di mana peningkatan mungkin diperlukan. Ini bukan hanya memberikan manfaat individu, tetapi juga memberi atasan pandangan yang lebih dalam tentang bagaimana bawahan dapat berkontribusi secara lebih efektif terhadap tujuan organisasi. Peran atasan dalam memfasilitasi pengembangan keterampilan tidak boleh diabaikan. Melalui berbagai bentuk pelatihan, proyek khusus yang menantang, dan tugas-tugas yang beragam, bawahan dapat memperluas keterampilan mereka. Atasan yang mendorong eksplorasi dan pertumbuhan pada tingkat ini adalah penggerak utama bagi inovasi dan keunggulan.

Memberikan peluang bagi bawahan untuk berkontribusi secara lebih substansial dan tumbuh adalah bukti konkret dari kepemimpinan yang kuat. Terlibat dalam kolaborasi lintas departemen, atau mengambil tanggung jawab baru adalah cara atasan mendorong pengembangan karir. Dalam suasana seperti ini, bawahan merasa diberdayakan dan memiliki dampak nyata pada arah organisasi. Sikap empati dan dukungan emosional yang ditunjukkan oleh atasan menciptakan iklim yang mendukung pertumbuhan karir yang sehat. Ketika bawahan merasa didengar, dihargai, dan dipahami, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Hal ini juga menciptakan budaya di mana tantangan dianggap sebagai peluang

dan kegagalan dijadikan sebagai pembelajaran.

Akhirnya, dalam perannya sebagai pendukung, atasan juga memiliki tanggung jawab untuk mempromosikan pencapaian bawahan dan memberikan pengakuan yang pantas. Mendukung bawahan dalam meraih peluang promosi atau tanggung jawab lebih tinggi adalah bagian integral dari membangun jalan karir yang sukses. Dalam menghadirkan kesempatan-kesempatan baru, atasan mengirim pesan bahwa pengembangan karir bawahan adalah prioritas yang nyata.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kusuma Sahid Prince Hotel (Studi Kasus Department *Front Office*) yaitu ditemukan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman dan memadai sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan *front office* Kusuma Sahid Prince Hotel.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Pengembangan Karir dipengaruhi oleh Kinerja Karyawan di Kusuma Sahid Prince Hotel (Studi Kasus Department *Front Office*) yaitu ditemukan bahwa peran atasan dalam pengembangan karir memiliki dampak yang positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Hamali, Arif Yusuf, (2016), *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama,PT. Buku Seru,Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara

Jurnal Sabbhata Yatra

Jurnal Pariwisata dan Budaya

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. judge, (2016). *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Volume 5 Nomor 1 Juli 2024

- Siagian,S. P. (2014).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV.
- Sutrisno, Eyd. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syamsuddinnor. 2014. *Pengaruh Pemberian Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ben Line Agencies (BLA) Banjar Masin*. Jurnal Socioscientia, 6 (1), 1-44.