

## Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di TRM

Putu Dilla Putri Pratiwi<sup>1</sup>, I Wayan Jata<sup>2</sup>, Ni Wayan Chintia Pinaria<sup>3</sup>, Ni Desak Made Santi Diwyarthi<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Politeknik Pariwisata Bali, Nusa Dua Bali dan [dillapратиwi.abs@gmail.com](mailto:dillapратиwi.abs@gmail.com)

<sup>2</sup> Politeknik Pariwisata Bali, Nusa Dua Bali dan [iwayanjata@gmail.com](mailto:iwayanjata@gmail.com)

<sup>3</sup> Politeknik Pariwisata Bali, Nusa Dua Bali dan [tia@ppb.ac.id](mailto:tia@ppb.ac.id)

<sup>4</sup> Politeknik Pariwisata Bali, Nusa Dua Bali dan [santidiwyarthi@yahoo.com](mailto:santidiwyarthi@yahoo.com)

---

### ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan faktor yang berhubungan langsung dengan kinerja karyawan. Tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat memengaruhi peningkatan maupun penurunan kinerja dalam menjalankan tugas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di TRM. Penelitian ini dilakukan karena pentingnya peran sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan perusahaan, khususnya di industri perhotelan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 80 orang karyawan sebagai responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode teknik analisis data menggunakan regresi linier sederhana, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di TRM. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan secara optimal.

**Kata Kunci:** Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, TRM, Industri Perhotelan

---

### ABSTRACT

Job satisfaction is a factor directly related to employee performance. The level of job satisfaction felt by employees can influence the increase or decrease in performance in carrying out tasks. This study aims to determine the effect of job satisfaction on employee performance in TRM. This study was conducted because of the important role of human resources in determining the success of the company, especially in the hotel industry. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires to 80 employees as respondents. This study used a quantitative approach with data analysis techniques using simple linear regression, t-test, and coefficient of determination. The results showed that job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance in TRM. This indicates that the higher the level of job satisfaction felt by employees, the better their performance will be, so that the company can achieve its goals optimally.

**Keywords:** Human Resources, Job Satisfaction, Employee Performance, TRM, Hospitality Industry

---

### PENDAHULUAN

Tingginya tingkat persaingan bisnis di era saat ini menuntut perusahaan untuk mampu mengembangkan diri melalui berbagai cara yang terstruktur dan sistematis guna meningkatkan kinerja karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia (SDM) (Sumiati et al., 2022). SDM merupakan aset penting perusahaan yang harus dikelola secara efektif, karena kualitas dan produktivitas tenaga kerja sangat menentukan keberlangsungan dan eksistensi perusahaan di masa depan. Pengelolaan SDM yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung tercapainya produktivitas optimal, serta menjadikan karyawan sebagai penggerak utama dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari kombinasi antara pengetahuan kerja, sikap, disiplin, dan kehadiran (Hadi, 2021). Perusahaan menggunakan indikator-indikator kinerja sebagai tolok ukur dalam menilai kontribusi setiap karyawan terhadap pencapaian target organisasi. Indikator tersebut penting dalam proses evaluasi dan pengambilan keputusan manajerial. Jika kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan secara keseluruhan juga akan meningkat. Sebaliknya, kinerja karyawan yang buruk dapat berdampak negatif terhadap reputasi dan efisiensi operasional perusahaan (Artawan et al., 2023). Oleh karena itu, peningkatan kinerja menjadi prioritas strategis dalam menghadapi tantangan pasar yang kompetitif.

TRM adalah hotel bintang lima yang berlokasi di Ubud, Bali, dengan keunggulan lokasi alam yang eksklusif. Untuk menjaga kualitas layanan dan profesionalisme kerja, manajemen hotel melalui Human Resources Department melakukan evaluasi kinerja karyawan setiap tahun. Evaluasi ini menggunakan empat skala penilaian dan hasilnya dijadikan dasar umpan balik oleh masing-masing kepala departemen. Berdasarkan data tahun 2021–2024, terlihat adanya peningkatan jumlah karyawan dengan penilaian kinerja tidak memuaskan, dari 46 orang pada tahun 2021 menjadi 56 orang pada tahun 2024. Penurunan kinerja ini berdampak pada kualitas pelayanan, terutama di bagian Front Office, yang turut memengaruhi ulasan negatif dari tamu di Google Review dan berpotensi menurunkan minat wisatawan untuk menginap.

Salah satu faktor yang diyakini berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Elisabeth Ambalele (2023), kepuasan kerja merupakan kondisi emosional karyawan yang dipengaruhi oleh pengalaman kerja dan persepsi terhadap lingkungan kerja. Karyawan yang merasa dihargai, diberi kesempatan berkembang, dan memiliki hubungan kerja yang baik akan menunjukkan komitmen dan performa yang tinggi. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap pekerjaan dapat menimbulkan sikap negatif yang berdampak pada produktivitas. Oleh karena itu, memahami kebutuhan dan harapan individu sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Tingkat kepuasan kerja di TRM juga tercermin dari data turnover karyawan. Selama periode 2021–2024, terjadi peningkatan tingkat turnover dari 5,1% menjadi 8,2%, yang menunjukkan bahwa semakin banyak karyawan keluar dari perusahaan. Padahal menurut Wilopo et al. (2024), tingkat turnover dikatakan tinggi jika melebihi 5%. Jumlah karyawan yang keluar tiap tahun meningkat, sementara jumlah karyawan masuk tidak sebanding. Hal ini menunjukkan perlunya evaluasi mendalam terhadap faktor-faktor yang menyebabkan karyawan meninggalkan perusahaan. Tingginya turnover dapat mengganggu efektivitas kerja dan meningkatkan beban rekrutmen serta pelatihan karyawan baru.

Berdasarkan informasi dari staf reservasi, selama tiga tahun terakhir tidak terdapat kenaikan gaji, promosi jabatan terbatas, serta lingkungan kerja yang kurang nyaman. Faktor-faktor ini turut memperkuat dugaan bahwa ketidakpuasan kerja menjadi penyebab tingginya turnover. Menurut Pitoyo & Rohman (2020), gaji, promosi, hubungan kerja, dan sikap atasan adalah determinan utama dalam tingkat keluar-masuk karyawan. Apabila perusahaan tidak mampu memenuhi harapan dasar karyawan, maka mereka akan memilih pindah ke perusahaan lain yang menawarkan kompensasi dan fasilitas yang lebih baik. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di TRM.”.

## LANDASAN TEORI

### A. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam keberhasilan operasional suatu perusahaan, khususnya dalam industri jasa seperti perhotelan. Menurut Shalahuddin et al. (2023), kinerja karyawan adalah hasil dari pencapaian tugas-tugas yang mencerminkan produktivitas, efisiensi, serta kualitas layanan yang diberikan. Dalam konteks perhotelan, kinerja karyawan tidak hanya dinilai dari output kerja, tetapi juga dari sikap dan perilaku dalam memberikan pelayanan kepada tamu. Kinerja yang tinggi sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik dari dalam diri karyawan maupun dari lingkungan kerja. Menurut Li et al. (2015), terdapat sejumlah faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan tentang pekerjaan, rancangan kerja yang jelas, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan yang efektif, budaya organisasi yang mendukung, kepuasan kerja, lingkungan kerja yang nyaman, loyalitas terhadap perusahaan, komitmen yang tinggi, serta disiplin kerja.

Selain faktor-faktor tersebut, kinerja karyawan juga dapat diukur melalui beberapa indikator. Kaihatu et al. (2015) menyebutkan bahwa indikator kinerja karyawan mencakup ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, tingkat inisiatif karyawan dalam bertindak tanpa harus menunggu perintah, serta kemampuan bekerja sama baik dalam tim maupun dengan sesama rekan kerja. Ketiga indikator ini sangat relevan untuk diterapkan dalam dunia kerja yang dinamis dan menuntut kolaborasi yang tinggi, seperti pada industri perhotelan. Dengan memahami dan memperhatikan faktor-faktor serta indikator tersebut, perusahaan dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusianya.

## **B. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah kondisi emosional positif yang dirasakan karyawan sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaan mereka, yang mencerminkan sejauh mana pekerjaan tersebut memenuhi kebutuhan dan harapan mereka. Menurut Asir et al. (2022) dan Antika (2021), kepuasan kerja muncul dari persepsi individu terhadap lingkungan kerjanya dan dipengaruhi oleh pengalaman kerja, perlakuan atasan, serta hubungan sosial dengan rekan kerja. Karyawan yang merasa puas akan cenderung memiliki loyalitas tinggi, semangat kerja yang baik, serta kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat memicu tingginya turnover, menurunnya produktivitas, dan meningkatnya konflik di tempat kerja.

Beberapa faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja dijelaskan oleh Kaum et al. (2023), antara lain pekerjaan yang menantang, ganjaran atau kompensasi yang sesuai, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang dapat bekerja sama, serta kesesuaian antara pekerjaan dengan kepribadian dan keterampilan individu. Sementara itu, Arokiasamy dan Baba (2019) mengidentifikasi sembilan indikator kepuasan kerja yang meliputi gaji atau upah yang diterima, kesempatan untuk promosi jabatan, pengawasan dari atasan, tunjangan tambahan, penghargaan berdasarkan pencapaian, kondisi kerja secara fisik, hubungan antar rekan kerja, kondisi operasional seperti fasilitas kerja, serta

komunikasi internal yang efektif. Indikator-indikator tersebut menjadi tolok ukur penting dalam mengevaluasi sejauh mana perusahaan berhasil menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan dan mendukung produktivitas

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan prosedur dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan, menganalisis, serta menginterpretasi data guna menjawab rumusan masalah penelitian. Setiap penelitian memiliki pendekatan dan tahapan yang berbeda sesuai dengan karakteristik objek dan tujuan yang ingin dicapai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, yang bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di TRM, Ubud.

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang disebarakan kepada karyawan sebagai responden. Sumber data terdiri dari data primer, yaitu hasil kuesioner yang diisi oleh karyawan TRM, serta data sekunder yang berupa dokumen perusahaan seperti struktur organisasi, jumlah tenaga kerja, dan laporan internal lainnya. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi langsung ke lapangan, wawancara dengan pihak karyawan dan human resources, pengisian kuesioner dengan skala Likert 1 sampai 5, serta studi kepustakaan dari literatur dan penelitian terdahulu.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan TRM sebanyak 305 orang. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh 80 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan metode purposive sampling, yaitu memilih responden berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Variabel kepuasan kerja diukur melalui indikator seperti gaji, promosi, pengawasan, tunjangan, penghargaan, kondisi kerja, rekan kerja, jenis pekerjaan, dan komunikasi. Sementara itu, kinerja karyawan diukur berdasarkan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, inisiatif, serta kemampuan bekerja sama.

Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup yang diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan dengan korelasi product moment, dan instrumen dinyatakan valid jika nilai  $r > 0,3$ . Uji reliabilitas dilakukan menggunakan rumus Cronbach Alpha, dan instrumen dianggap reliabel jika nilai alpha  $> 0,60$ . Teknik analisis data menggunakan bantuan software SPSS versi 26 yang meliputi uji asumsi klasik (normalitas dengan uji Kolmogorov-Smirnov dan heteroskedastisitas melalui scatterplot), serta uji hipotesis menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk melihat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Uji signifikansi dilakukan dengan uji t, sedangkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |      |                         |
|------------------------------------|------|-------------------------|
|                                    |      | Unstandardized Residual |
| N                                  |      | 80                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean | .0000000                |

|                          |                |                     |
|--------------------------|----------------|---------------------|
|                          | Std. Deviation | 1.74652910          |
| Most Extreme Differences | Absolute       | .087                |
|                          | Positive       | .050                |
|                          | Negative       | -.087               |
| Test Statistic           |                | .087                |
| Asymp. Sig. (2-tailed)   |                | .200 <sup>c,d</sup> |

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-smirnov diatas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

## B. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 2. Uji Heteroskedastisitas  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model          | Sig. |
|----------------|------|
| 1 (Constant)   | .022 |
| Kepuasan Kerja | .769 |

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan hasil pada Tabel 2 di atas, jika dilihat dari nilai signifikansi (Sig.) menunjukkan bahwa semua data memiliki nilai signifikan di atas 0,05 yaitu 0,769 untuk Kepuasan Kerja, maka hal ini sejalan dengan syarat uji heterokedastisitas yaitu penelitian ini terbebas dari gejala heterokedastisitas

## C. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 3. Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

| Coefficients <sup>a</sup>                             |        |            |      |       |            |
|-------------------------------------------------------|--------|------------|------|-------|------------|
| Unstandardized Coefficients Standardized Coefficients |        |            |      |       |            |
| Model                                                 | B      | Std. Error | Beta | t     | Sig.       |
| 1 (Constant)                                          | 10.124 | 1.182      |      | 8.568 | .000       |
| Kepuasan Kerja                                        | .430   | .048       |      | .715  | 9.023 .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

$$Y = 10,124 + 0,430 X$$

Berdasarkan perhitungan dengan rumus regresi linier sederhana  $Y = a + bX$  (Sugiyono, 2013:277), diperoleh persamaan regresi yang menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 10,124 mengindikasikan apabila variabel kepuasan kerja (X) ditiadakan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) tetap berada pada angka 10,124. Sementara itu, nilai koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,430 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,430, dengan asumsi variabel lain tetap. Karena nilai koefisien regresi bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah antara

kepuasan kerja dan kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan.

#### D. Hasil Uji t

Tabel 4. Uji t

| Model          | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |            |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------------|
|                | Unstandardized Coefficients | Std. Error | Standardized Coefficients | t Sig.     |
| 1 (Constant)   | 10.124                      | 1.182      |                           | 8.568 .000 |
| Kepuasan Kerja | .430                        | .048       | .715                      | 9.023 .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan Tabel 4. dapat dirumuskan uji t untuk menguji pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan hipotesis  $H_0$ : Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan  $H_a$ : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai thitung yang diperoleh adalah sebesar 9,023 dengan signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Untuk menentukan nilai ttabel digunakan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n - k = 80 - 1 = 79$ , sehingga berdasarkan distribusi t tabel pada taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ), diperoleh ttabel sebesar 1,991 (Arikunto, 2010:388). Karena thitung (9,023) > ttabel (1,991) dan signifikansi (0,000) < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada TRM dengan tingkat kesalahan 5%, tingkat kepercayaan 95%, dan derajat kebebasan sebesar 79.

#### E. Hasil Uji Determinasi

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .715 <sup>a</sup> | .511     | .504              | 1.75769                    |

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Tabel 5. menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 51,1% mengindikasikan bahwa variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel bebas mampu menjelaskan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat sebesar 51,1%, sementara sisanya sebesar 48,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan klasifikasi Ghazali (2013:95), nilai koefisien determinasi tersebut berada dalam kategori sedang karena berada pada rentang 40%–59,9%. Artinya, Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang sedang terhadap Kinerja Karyawan di TRM. Meskipun bukan satu-satunya faktor penentu, kepuasan kerja terbukti berkontribusi signifikan dalam membentuk semangat, tanggung jawab, dan kualitas hasil kerja karyawan. Hal ini mengisyaratkan bahwa aspek seperti kelengkapan fasilitas, kejelasan tugas, dan penghargaan dapat meningkatkan kinerja dalam batas yang cukup berarti. Namun, masih terdapat kekurangan seperti terbatasnya peluang pengembangan karier dan minimnya promosi jabatan, sehingga manajemen perlu menyusun strategi peningkatan kepuasan kerja yang lebih menyeluruh, misalnya dengan evaluasi sistem karier, pemberian insentif non-finansial, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung demi meningkatkan produktivitas dan konsistensi kinerja jangka panjang.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di TRM, dengan nilai  $t$  hitung  $9,023 > t$  tabel  $1,991$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Koefisien determinasi sebesar  $51,1\%$  menunjukkan bahwa lebih dari setengah kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain. Oleh karena itu, manajemen disarankan untuk meningkatkan aspek-aspek kepuasan kerja seperti promosi jabatan, sistem penggajian, pembagian tugas, pelatihan, dan fasilitas kerja guna meningkatkan produktivitas. Penelitian selanjutnya juga dianjurkan untuk mengkaji variabel lain seperti motivasi, gaya kepemimpinan, atau lingkungan kerja agar diperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh terhadap kinerja karyawan.

## REFERENSI

- Adi Sudharma, K. J., & Islamiyyah, D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Prama Sanur Beach Hotel Bali. *Humano: Jurnal Penelitian*, 13(2), 112–120. <https://doi.org/10.33387/hjp.v13i2.5053>
- Adipra, I. M. Y., & Surya, I. B. K. (2025). Peran kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1978), 255–266. <https://doi.org/10.26740/jim.v13n1.p255-266>
- Ahakwa, I., Yang, J., Agba Tackie, E., & Atingabili, S. (2021). The Influence of Employee Engagement, Work Environment and Job Satisfaction on Organizational Commitment and Performance of Employees: A Sampling Weights in PLS path Modelling. *SEISENSE Journal of Management*, 4(3), 34–62. <https://doi.org/10.33215/sjom.v4i3.641>
- Alvionita, S. (2024). *Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan*. 7(2), 112–121.
- Antika, N. D. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PTPN X Sugar Factory Lestari Kertosono menimbulkan semam*. 12(2), 99–108.
- Arokiasamy, A. R. A., & Baba, R. (2019). The influence of organizational factors on job satisfaction in the commercial banking sector in Malaysia. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 6(9), 93–106. <https://doi.org/10.21833/ijaas.2019.09.014>
- Elisabeth Ambalele. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nampar Nos Ruteng. *Jurnal Ekonomi Prioritas*, 3(3), 4735–4741.
- Fatmawati, F., & Lubis, A. S. (2020). Pengaruh Perilaku Kewirausahaan Terhadap Kemampuan Manajerial Pada Pedagang Pakaian Pusat Pasar Kota Medan. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.24853/jmmb.1.1.1-10>
- Febriansyah, A., Dwinita, D., Manajemen, A., Dan, K., Kerja, S., & Terhadap, P. (2016). *Volume VIII / No . 2 / OKTOBER 2016 ISSN : 2086-0447 Jurnal Riset Akuntansi – Volume VIII / No . 2 / Oktober 2016 i Program Studi Akuntansi – Universitas Komputer Indonesia*. VIII(2).
- Florent, V., & Shu, E. (2024). *The Influence of Training towards Employee Performance ; The Mediating Factor of Teamwork at The Ritz-Carlton Hotel , Bali*. 14(1), 1–21.
- Ghozali, I. (2018). Bab iii metode penelitian 3.1. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi Ke-9*.
- Hadi, F. P. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*. 7(1), 35–54.
- Husen, A. (2023). Strategi Pemasaran Melalui Digital Marketing Campaign Di Toko Mebel Sakinah Karawang. *Jurnal Economina*, 2(6), 1356–1362. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i6.608>
- Siregar, L. F. (2022). *Jurnal Pendidikan dan Konseling*. 4(2012), 1349–1358.
- Study, L., Service, O., Towards, Q., Satisfaction, P., & Hospitals, I. (2020). *STUDI KEPUSTAKAAN MENGENAI KUALITAS PELAYANAN*. 1–6.
- Suasapha, A. H. (2020). Skala Likert Untuk Penelitian Pariwisata; Beberapa Catatan Untuk Menyusunnya Dengan Baik. *Jurnal Kepariwisata*, 19(1), 26–37. <https://doi.org/10.52352/jpar.v19i1.407>

- Suciadi, I., & Wijaya, M. A. (2020). Analisa Pengaruh Pekerjaan Itu Sendiri, Kompensasi, Rekan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Operasional Restoran Carnivor. *Manajemen*, 4(2), 112–117. <https://media.neliti.com/media/publications/82147-ID-analisa-pengaruh-pekerjaan-itu-sendiri-k.pdf>
- Sugiyono. (2019). METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R&D. *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R&D*.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Xiong, W., Chen, S., Okumus, B., & Fan, F. (2022). Gender stereotyping and its impact on perceived emotional leadership in the hospitality industry: A mixed-methods study. *Tourism Management*, 90(March 2021), 104476. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104476>
- Yogi, P. S., & Bagia, I. W. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan Bali Hai Cruise. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 157–167. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/Prospek/article/view/37433>
- Yoopetch, C., Nimsai, S., & Kongarchapatara, B. (2021). The effects of employee learning, knowledge, benefits, and satisfaction on employee performance and career growth in the hospitality industry. *Sustainability (Switzerland)*, 13(8). <https://doi.org/10.3390/su13084101>.