

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN  
KERJA DI ASTON BATAM HOTEL AND RESIDENCE.**

**SKRIPSI**

*Diajukan Kepada Tim Penguij Skripsi Departemen Pariwisata  
Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sains Terapan  
(S.ST)*



**NURUL MAWADDAH WARAHMAH**

**NIM: 21135173/2021**

**PROGRAM STUDI D4 MANAJEMEN PERHOTELAN  
DEPARTEMEN PARIWISATA  
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

**2025**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

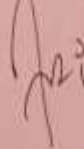
PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN  
KERJA DI ASTON BATAM HOTEL AND RESIDENCE

Nama : Nurul Mawaddah Warahmah  
NIM/BP : 21135173/2021  
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan  
Departemen : Pariwisata  
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Padang, 03 Juni 2025

Disetujui Oleh:

Pembimbing



Hendri Azwar, S.ST., M.Par., Ph.D  
NIDN. 0018129101

Kepala Departemen Pariwisata FPP UNP



Pasaribu, M.Si.Par.,CHE  
NIP.19870520 201504 1001

## HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi Program Studi D4 Manajemen Perhotelan Departemen Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang

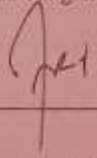
Judul : Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja di Aston Batam Hotel And Residence  
Nama : NURUL MAWADDAH WARAHMAH  
NIM/BP : 21135173/2021  
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan  
Departemen : Pariwisata  
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Padang, 03 Juni 2025

Nama

Tanda Tangan

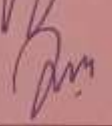
1. Pembimbing : Hendri Azwar, S.ST., M.Par., Ph.D

1. 

2. Penguji 1 : Arif Adrian, S.E, M.SM

2. 

3. Penguji 2 : Vischa Mansyera Pratama, S.Pd., Mpd

3. 



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN  
JURUSAN PARIWISATA**

Jl. Prof Dr. Hamka Kampus UNP Air Tawar Padang 25131

Telp.(0751)7051186

E-mail: [pariwisata@fpp.unp.ac.id](mailto:pariwisata@fpp.unp.ac.id)

Laman: <http://pariwisata.fpp.unp.ac.id>

---

---

**SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Nurul Mawaddah Warahmah  
NIM/TM : 21135173/2021  
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan  
Departemen : Pariwisata  
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul,

"Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Di Aston Batam Hotel and Residence" adalah benar merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari karya orang lain. Apabila suatu saat saya terbukti melakukan plagiat, maka saya bersedia di proses dan menerima sanksi akademis maupun hukum sesuai dengan hukum dan ketentuan yang berlaku, baik di Universitas Negeri Padang maupun di masyarakat negara.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab sebagai anggota masyarakat ilmiah.

Diketahui,

Kepala Departemen Pariwisata

  
**Pasarihu, S., S.Pd.Par., M.Si.Par., CHE**  
NIP.19870520 201304 1001

Saya yang menyatakan,

  
  
**Nurul Mawaddah Warahmah**  
NIM. 21135173

## ABSTRAK

**Nurul Mawaddah : Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Warahmah (2025) Kerja Di Aston Batam Hotel And Residence.** Skripsi D4 Manajemen Perhotelan Departemen Pariwisata, Fakultas Pariwisata dan Perhotelan, Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini membahas bagaimana pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Di Aston Batam Hotel And Residence, dimana penelitian ini dilatarbelakangi dengan keluhan karyawan yang didapatkan dari hasil observasi, kuesioner dan data yang diperoleh dari tempat penelitian. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Di Aston Batam Hotel And Residence.

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling* yang diterapkan kepada 102 responden. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner dengan *skala likert* yang sudah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data terdiri dari deskripsi data, uji persyaratan analisis dengan uji normalitas, uji homogenitas, dan uji linearitas serta uji hipotesis dengan uji regresi linear sederhana dengan menggunakan program SPSS versi 26.00.

Hasil penelitian yang didapatkan dari penelitian ini adalah Pengembangan Karir termasuk kedalam kategori baik dengan tingkat capaian responden 80.67%, dan Kepuasan Kerja dengan tingkat capaian responden 82.19%, termasuk kedalam kategori baik. Diperoleh hasil koefisien determinasi atau R Square sebesar 0.395, yang artinya terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja sebesar 39.5% dan 60.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci: Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Produktivitas**

## KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja di Aston Batam Hotel and Residence”

Skripsi ini dibuat untuk memenuhi tugas akhir perkuliahan dan sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Sains Terapan di Prodi D4 Manajemen Perhotelan Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang. Selain itu, skripsi ini dibuat sebagai salah satu wujud implementasi dari ilmu yang didapatkan selama masa perkuliahan di Program Studi Manajemen Perhotelan Universitas Negeri Padang .

Perjalanan panjang telah penulis lalui dalam rangka menyelesaikan penulisan skripsi ini. Banyak hambatan yang dihadapi dalam penyusunannya, namun berkat kehendak-Nya lah sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu patutlah sekiranya penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Ir. Krismadinata, S.T.,M.T. selaku rektor Universitas Negeri Padang.
2. Ibu Prof. Dra. Asmar Yulastri, M. Pd., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Pasaribu, SST.Par, M.Si.Par. CHE selaku kepala Departemen Pariwisata dan Perhotelan, Universitas Negeri Padang.

4. Ibu Yuke Permata Lisna, S.ST. Mm Par, selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah membantu dan membimbing penulis selama perkuliahan.
5. Bapak Hendri Azwar, S.St., M.Par., Ph.D selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan arahan, kritik dan saran serta dorongan dan motivasi untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Arif Adrian, S.E. M.SM selaku Dosen Penguji 1 skripsi yang telah memberikan pengarahan yang sangat berarti dalam penulisan skripsi ini.
7. Ibu Vischa Mansyera Pratama, M.Pd selaku Dosen Penguji Skripsi 2 yang telah memberikan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.
8. Seluruh staff dosen, karyawan dan karyawan Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu yang paling berharga dan jasanya serta kasih sayangnya kepada penulis selama menuntut ilmu di perguruan tinggi.
9. Teristimewa untuk orang tua tercinta, terutama orang tua perempuan penulis yang telah berjuang membesarkan, dan memberikan dukungan, motivasi, serta do'a yang tak pernah hentinya beliau panjatkan kepada Yang Maha Kuasa demi kelancaran pendidikan penulis.
10. Bapak Yanuar Dedy Setyawan selaku General Manager Aston Batam Hotel and Residence, yang telah memberikan izin untuk dapat melakukan penelitian di Aston Batam Hotel and Residence.
11. Bapak Fakhrol Rizal selaku HRM Aston Batam Hotel and Residence yang telah membantu penulis demi kelancaran penelitian di Aston Batam Hotel and Residence.

12. Seluruh karyawan dan karyawan Aston Batam Hotel and Residence yang telah membantu penulis demi kelancaran penelitian di Aston Batam Hotel and Residence.

13. Seluruh rekan-rekan mahasiswa seangkatan 2021 D4 Manajemen Perhotelan yang memberikan bantuan dan dorongan semangat kepada penulis.

Dalam membahas dan menyusun skripsi ini penulis menyadari adanya keterbatasan ilmu pengetahuan, waktu, biaya, dan tenaga dalam menyusun isi dari skripsi yang sudah penulis usahakan sampai batas akhir kemampuan penulis. Oleh karena itu dengan kerendahan hati dan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya, penulis mengharapkan saran-saran dan kritik yang bersifat membangun dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini.

Padang, 10 April 2025

Penulis

## DAFTAR ISI

|                                      |      |
|--------------------------------------|------|
| HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....     | i    |
| HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....      | ii   |
| SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT ..... | iii  |
| ABSTRAK .....                        | iv   |
| KATA PENGANTAR .....                 | v    |
| DAFTAR ISI.....                      | iv   |
| DAFTAR TABEL .....                   | vi   |
| DAFTAR GAMBAR .....                  | viii |
| DAFTAR LAMPIRAN.....                 | ix   |
| BAB I <u>P</u> ENDAHULUAN .....      | 1    |
| A. Latar Belakang Masalah.....       | 1    |
| B. Identifikasi Masalah.....         | 8    |
| C. Batasan Masalah.....              | 9    |
| D. Rumusan Masalah .....             | 9    |
| E. Tujuan Penelitian .....           | 10   |
| F. Manfaat Penelitian .....          | 10   |
| BAB II <u>K</u> AJIAN TEORI.....     | 13   |
| A. Aspek – Aspek Teoritis.....       | 13   |
| B. Kerangka Konseptual .....         | 24   |
| C. Hipotesis Penelitian.....         | 25   |
| BAB III METODE PENELITIAN.....       | 26   |
| A. Jenis Penelitian.....             | 26   |

|                                                |    |
|------------------------------------------------|----|
| B. Waktu Dan Tempat Penelitian .....           | 26 |
| C. Variabel Penelitian .....                   | 26 |
| D. Defenisi Operasional Variabel .....         | 26 |
| E. Populasi dan Sampel .....                   | 27 |
| F. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data..... | 28 |
| G. Instrumen Penelitian.....                   | 29 |
| H. Hasil Uji Coba Instrumen.....               | 32 |
| I. Teknik Analisis Data.....                   | 36 |
| J. Uji Persyaratan Analisis .....              | 38 |
| K. Uji Hipotesis.....                          | 40 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....              | 41 |
| A. Hasil Penelitian .....                      | 41 |
| B. Pembahasan.....                             | 58 |
| BAB V PENUTUP.....                             | 67 |
| A. Kesimpulan .....                            | 67 |
| B. Saran.....                                  | 68 |
| DAFTAR PUSTAKA .....                           | 69 |
| LAMPIRAN .....                                 | 74 |

## DAFTAR TABEL

|                                                                               |    |
|-------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 1. Data <i>Turnover</i> Karyawan Aston Batam Hotel And Residence.....   | 8  |
| Tabel 2. Jumlah Karyawan Aston Batam Hotel And Residence .....                | 28 |
| Tabel 3. Pilihan Jawaban Skala <i>Likert</i> .....                            | 30 |
| Tabel 4. Kisi-kisi Operasional.....                                           | 30 |
| Tabel 5. Hasil Validitas Uji Coba Variabel Instrumen Kepuasan Kerja.....      | 34 |
| Tabel 6. Hasil Validitas Uji Coba Variabel Instrumen Pengembangan Karir ..... | 34 |
| Tabel 7. Hasil Uji Coba Reliability Instrumen.....                            | 36 |
| Tabel 8. Batas Interval dan Kategori Pilihan .....                            | 38 |
| Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....              | 42 |
| Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....       | 42 |
| Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen Bekerja .....        | 43 |
| Tabel 12. Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi atau Jabatan.....        | 44 |
| Tabel 13. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....              | 44 |
| Tabel 14. Deskripsi Data Variabel Pengembangan Karir .....                    | 46 |
| Tabel 15. Kriteria Pencapaian .....                                           | 46 |
| Tabel 16. Hasil TCR Variabel Pengembangan Karir.....                          | 47 |
| Tabel 17. Deskripsi Data Variabel Kepuasan Kerja .....                        | 50 |
| Tabel 18. Hasil TCR Variabel Kepuasan Kerja .....                             | 51 |
| Tabel 19. Hasil Uji Normalitas .....                                          | 53 |
| Tabel 20. Hasil Uji Homogenitas.....                                          | 54 |
| Tabel 21. Hasil Uji Linearitas .....                                          | 55 |
| Tabel 22. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....                             | 56 |

|                                                                  |    |
|------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 23. Koefisien Regresi Variabel X terhadap variabel Y ..... | 56 |
| Tabel 24. Model Summary Uji Regresi Linear Sederhana .....       | 57 |

## **DAFTAR GAMBAR**

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| Gambar 1. Kerangka Konseptual ..... | 25 |
|-------------------------------------|----|

## **DAFTAR LAMPIRAN**

|                                                                                                             |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Lampiran 1. Kuesioner Uji Coba Penelitian .....                                                             | 74  |
| Lampiran 2. Hasil Uji Coba Validitas Variabel Pengembangan Karir (X).....                                   | 80  |
| Lampiran 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y) .....                                           | 83  |
| Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir (X ) dan<br>Variabel Kepuasan Kerja (Y)..... | 84  |
| Lampiran 5. Data Tabulasi Uji Coba Instrumen Penelitian .....                                               | 85  |
| Lampiran 6. Penyebaran Kuesioner Uji Coba Penelitian.....                                                   | 87  |
| Lampiran 7. Lembar Kuesioner Penelitian .....                                                               | 88  |
| Lampiran 8. Data Tabulasi Instrumen Penelitian.....                                                         | 94  |
| Lampiran 9. Surat Balasan Izin Uji Coba Instrumen Penelitian .....                                          | 100 |
| Lampiran 10. Surat Izin Penelitian.....                                                                     | 101 |
| Lampiran 11. Surat Balasan Izin Penelitian.....                                                             | 102 |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Hotel merupakan sektor utama dalam industri pariwisata yang berperan penting dalam menyediakan layanan akomodasi bagi wisatawan dengan berbagai tujuan, seperti perjalanan bisnis, liburan, atau kegiatan lainnya (Herlina & Muliani, 2020). Selain berfungsi sebagai tempat menginap, hotel juga menawarkan berbagai fasilitas pendukung guna meningkatkan kenyamanan tamu, termasuk layanan makanan dan minuman, kebersihan, hiburan, serta fasilitas rekreasi dan pertemuan. Seiring dengan meningkatnya permintaan pariwisata, industri perhotelan terus beradaptasi dengan inovasi layanan dan peningkatan kualitas fasilitas untuk memenuhi ekspektasi pelanggan serta mempertahankan daya saing hotel ditengah perkembangan sektor pariwisata yang semakin kompetitif (Maulina, 2023).

Pasca pandemi COVID-19, pertumbuhan industri perhotelan semakin pesat seiring dengan meningkatnya jumlah wisatawan di Indonesia. Dalam konteks manajemen, hotel berorientasi pada kepuasan pelanggan melalui pelayanan berkualitas, efisiensi operasional, serta pengelolaan sumber daya manusia yang optimal guna menciptakan pengalaman menginap yang memuaskan (Rianty & Prastian, 2024). Strategi ini bertujuan untuk menciptakan pengalaman menginap yang tidak hanya nyaman tetapi juga berkesan, sehingga meningkatkan loyalitas pelanggan serta daya saing hotel di industri perhotelan yang semakin kompetitif (Syafri Mansyah, 2023).

Pelayanan prima merupakan layanan terbaik yang diberikan secara profesional untuk memenuhi dan melampaui harapan pelanggan. Dengan mengutamakan kualitas, kecepatan, keramahan, serta kepuasan pelanggan, pelayanan ini bertujuan menciptakan loyalitas dan meningkatkan kepercayaan terhadap penyedia jasa atau perusahaan (Indah & Syamsir, 2024). Kualitas layanan ini bergantung pada Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dan terampil sesuai dengan kebutuhan industri perhotelan (Paramarta, dkk 2021). Untuk mencapai pelayanan yang optimal, hotel harus memperhatikan kepuasan kerja karyawannya, karena karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja cenderung bekerja lebih baik dan mau meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan respons emosional terhadap pekerjaan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti lingkungan kerja, kompensasi, hubungan antar karyawan, serta peluang pengembangan karir (Widyastuti & Ratnaningsih, 2020).

Kepuasan kerja merupakan aspek krusial dalam meningkatkan produktivitas karyawan serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih termotivasi, menunjukkan kinerja optimal, dan memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaannya. Menurut Utama dkk., (2024) kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa indikator, diantaranya gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, dan promosi. Oleh karena itu, manajemen organisasi perlu mengelola aspek-aspek tersebut secara efektif guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan loyalitas karyawan, serta menjamin keberlanjutan organisasi.

Menurut Anggreni & Dewi, (2019) faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pengembangan karir. Dalam industri perhotelan karir menurut (Afni et al., 2024) adalah perjalanan profesional yang berkelanjutan dalam mengembangkan keterampilan, pengalaman, dan tanggung jawab untuk mencapai kesuksesan di industri perhotelan. Dengan adanya pengembangan karir karyawan merasa puas akan pekerjaan yang mereka lakukan. Adapun indikator menurut (Khuzaimah, 2019) diantaranya pengembangan karir, motivasi kerja, kepuasan kerja, kedisiplinan, loyalitas, pendidikan & pelatihan, serta semangat kerja.

Kota Batam merupakan salah satu kota dengan pertumbuhan ekonomi tercepat di Indonesia, kota ini dikenal dengan sektor industri elektronik, galangan kapal, dan pariwisata. Hal ini dapat dilihat pada data yang terdapat di Badan Pusat Statistik Kota Batam, (2024) terdapat peningkatan jumlah kunjungan wisatawan mancanegara pada Januari 2024, Batam menerima 78.759 kunjungan, angka ini meningkat menjadi 79.179 kunjungan pada April 2024. Dengan sejarahnya yang dinamis dan peningkatan kunjungan wisatawan di kota Batam, dapat menjadi contoh bagaimana sebuah wilayah kecil dapat berkembang menjadi kota industri dan perdagangan yang penting bagi Indonesia dan kawasan Asia Tenggara (Batam, 2025).

Kota Batam merupakan salah satu kota dengan letak yang cukup strategis, selain berada di jalur pelayaran internasional, kota ini memiliki jarak yang sangat dekat dengan Singapura dan Malaysia (Ming & Asri 2024). Menurut Fauziah dkk, (2023) seiring dengan meningkatnya investasi di

Batam, terutama dari Singapura dan negara-negara lain, muncul kebutuhan akan fasilitas akomodasi yang lebih baik investor dan pelaku bisnis datang ke Batam membutuhkan hotel-hotel berbintang yang dapat menyediakan layanan yang sesuai dengan standar internasional serta dapat digunakan juga untuk *Meetings, Incentives, Conferences, dan Exhibitions* (MICE), salah satu nya adalah Aston Batam Hotel and Residence.

Aston Batam Hotel & Residence (ABHR) merupakan salah satu hotel berbintang empat yang terletak di pusat Kota Batam. Hotel ini merupakan salah satu hotel yang beroperasi di bawah manajemen Archipelago International, dan merupakan salah satu operator hotel terbesar di Asia Tenggara. Didirikan pada tahun 1997, Archipelago International mengelola lebih dari 200 properti di berbagai negara, termasuk Indonesia, Malaysia, dan Filipina. ABHR mengkombinasikan konsep hotel dan apartemen dengan 305 kamar serta fasilitas pertemuan berkapasitas hingga 1.000 orang (Web.Aston International.com, 2025).

Meskipun memiliki fasilitas lengkap, ABHR menghadapi tantangan dalam manajemen sumber daya manusianya, terutama terkait kepuasan kerja dan pengembangan karir karyawan. Pengembangan karir dalam industri perhotelan diduga dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kesesuaian latar belakang pendidikan dengan bidang pekerjaan yang dijalani. Namun berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang karyawan, dimana terdapat indikasi bahwa beberapa karyawan di ABHR yang menempati posisi tertentu memiliki latar belakang pendidikan yang tidak

relevan. Ketidaksesuaian ini berpotensi mempengaruhi efektivitas kerja serta menghambat pengembangan kompetensi, yang pada akhirnya dapat berdampak terhadap peluang karir dan kualitas layanan yang diberikan.

Selain latar belakang pendidikan, pengalaman kerja menjadi faktor utama dalam pengembangan karir di hotel. Saat pelaksanaan magang bersertifikat penulis juga melakukan wawancara dengan salah satu karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang didapat saat direkrut di hotel. *Inconsistent* ini menimbulkan kurangnya efisiensi tugas dan tertundanya untuk menangkap kesempatan *developing career*. Sehingga, pengalaman kerja relevan menjadi mutlak untuk meningkatkan pengembangan karir di bisnis perhotelan.

Pengembangan karir untuk pegawai *Daily Worker* (DW) lebih lama daripada pegawai tetap juga menjadi faktor dalam pengembangan karir karyawan. Penyebabnya adalah kurangnya akses kepada pelatihan, kurangnya kesempatan untuk dipromosikan, serta politikan perusahaan untuk lebih menekan pegawai tetap dalam level karir. Selain itu, sifat tak tetapnya para DW juga berdampak pada rendahnya tingkat stabilitas pekerjaan dan menahan meningkatnya kemampuan serta dapat menahan kesempatan pengembangan karir di industri perhotelan, sehingga hal ini dapat mempengaruhi kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Masalah selanjutnya, selama melaksanakan kegiatan Magang Bersertifikat di ABHR, penulis mengamati dimana masih terdapat kurangnya disiplin karyawan dalam bekerja, hal ini dapat terlihat dari berbagai indikasi,

seperti keterlambatan datang bekerja, pelanggaran standar operasional prosedur (SOP), tingkat absensi yang tinggi, serta lalai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini dapat menghambat pengembangan karir karyawan itu sendiri, selain itu hal ini juga dapat menurunkan produktivitas dan mengganggu kegiatan operasional hotel.

Permasalahan dalam penelitian ini juga mencakup keluhan karyawan terkait jam kerja. Selama magang bersertifikat, penulis mengamati adanya keluhan karyawan mengenai kelebihan jam kerja yang melebihi ketentuan kontrak. Hal ini menunjukkan potensi ketidaksesuaian antara praktik lapangan dan regulasi yang berlaku. Dampaknya dapat berupa ketidakpuasan kerja, kelelahan, serta penurunan produktivitas kerja. Jika dibiarkan, kondisi ini berisiko menimbulkan stres kerja yang berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan.

Permasalahan selanjutnya yang penulis amati selama melaksanakan kegiatan magang bersertifikat di ABHR yaitu, dimana masih kurangnya pengakuan terhadap kontribusi tim, yang dapat menurunkan motivasi kerja dan menciptakan ketidakpuasan di lingkungan kerja. Penghargaan yang hanya diberikan kepada individu tertentu menyebabkan ketidakadilan dan berpotensi menimbulkan konflik antar karyawan. Hal ini juga dapat menghambat kerja sama tim dan mengurangi produktivitas. Untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan, perusahaan perlu menerapkan sistem apresiasi yang lebih inklusif, sehingga setiap anggota tim atau setiap individu merasa dihargai atas kontribusinya terhadap perusahaan.

Selanjutnya terdapat permasalahan yang terkait dengan tingkat kepuasan kerja karyawan yaitu tingkat *turnover* karyawan, baik dalam bentuk perpindahan internal maupun pengunduran diri. Berdasarkan data internal Aston Batam Hotel & Residence selama periode 2021 hingga 2024, ditemukan adanya fluktuasi yang signifikan dalam angka *turnover*. Pada tahun 2023, meskipun jumlah karyawan keluar relatif rendah sebanyak 11 orang, persentase karyawan yang pindah pindah ke *property Archipelago* hanya 5.3%. Namun, pada tahun 2024 terjadi lonjakan jumlah karyawan yang keluar mencapai 35 orang, tertinggi dalam 4 tahun terakhir. Meskipun persentase perpindahan internal di angka 19%, tingginya angka pengunduran diri ini patut menjadi perhatian karena dapat mencerminkan berkurangnya keterikatan karyawan terhadap organisasi dan kemungkinan ketidakpuasan yang tidak tertangani secara sistematis. Fenomena ini menunjukkan adanya indikasi bahwa pengembangan karir yang tidak optimal dapat berdampak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 1. Data *Turnover* Karyawan Aston Batam Hotel and Residence**

| Tahun | Jumlah Karyawan Awal Tahun | Karyawan Keluar |         | Karyawan Pindah |         | Masuk | Total Karyawan |
|-------|----------------------------|-----------------|---------|-----------------|---------|-------|----------------|
|       |                            | Jumlah          | %Keluar | Jumlah          | %Pindah |       |                |
| 2021  | 74                         | 19              | 26%     | 16              | 21%     | 68    | 107            |
| 2022  | 76                         | 19              | 25%     | 15              | 20%     | 47    | 89             |
| 2023  | 94                         | 11              | 12%     | 5               | 5.3%    | 19    | 97             |
| 2024  | 101                        | 35              | 35%     | 20              | 19%     | 41    | 87             |

(Sumber: HRD Aston Batam Hotel and Residence, 2025)

Keluhan karyawan selanjutnya tentang ketidakberpihakan atasan dalam menangani konflik karena kecenderungan mendukung bawahan yang dianggap loyal menciptakan rasa ketidakadilan di lingkungan kerja. Penulis mengamati fenomena ini selama magang bersertifikat. Dampak berupa pembentukan kelompok eksklusif, melemahnya hubungan antar rekan kerja, dan potensi konflik berulang meningkat. Jika situasi tidak ditangani secara adil dan profesional, iklim kerja, serta produktivitas karyawan dapat terpengaruh negatif. Karenanya, dari penjelasan permasalahan yang penulis dapatkan selama pelaksanaan Magang Bersertifikat, penulis menjadi sangat tertarik meneliti Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja di Aston Batam Hotel and Residence.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dalam penelitian yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja di Aston Batam Hotel & Residence, maka dapat disimpulkan identifikasi masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan keahlian
2. Kurangnya pengalaman yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan di sektor perhotelan.
3. Lamanya pengembangan karir bagi karyawan DW (*Daily Worker*).
4. Kurang nya disiplin kerja yang dapat menghambat pengembangan karir.
5. Jam kerja yang tidak sesuai dengan kontrak yang telah disepakati.
6. Minimnya pengakuan tim, apresiasi terfokus pada satu individu.
7. Kurangnya rasa simpati atasan terhadap masalah yang terjadi antara bawahannya.
8. Tingginya turnover karyawan diduga akibat pengembangan karir yang kurang mendukung kepuasan kerja.
9. Adanya hubungan kerja yang tidak harmonis antar karyawan.

#### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang dan identifikasi masalah yang sudah dipaparkan, maka penelitian ini dibatasi pada pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja di Aston Batam Hotel and Residence.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari batasan masalah yang peneliti kemukakan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat pengembangan karir yang diterapkan di Aston Batam Hotel and Residence?

2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan di Aston Batam Hotel and Residence?
3. Seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja di Aston Batam Hotel and Residence?

#### **E. Tujuan Penelitian**

##### **1. Tujuan Umum**

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja di Aston Batam Hotel and Residence.

##### **2. Tujuan Khusus**

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Mendeskripsikan pengembangan karir di Aston Batam Hotel and Residence.
- b. Mengidentifikasi kepuasan kerja karyawan di Aston Batam Hotel and Residence.
- c. Menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja di Aston Batam Hotel and Residence.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah:

##### **1. Secara Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama dalam menganalisis keterkaitan antara pengembangan karir dan

kepuasan kerja karyawan, serta implikasinya terhadap efektivitas organisasi dan produktivitas kerja.

## 2. Secara Praktis

### a. Bagi Hotel / Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan kepada manajemen perusahaan dalam proses pengembangan karir karyawan, terutama pada karyawan yang masih berstatus *Daily Worker* dan dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja sehingga dapat menambah nilai positif dari tamu untuk perusahaan mendapatkan layanan yang maksimal dari karyawan yang memiliki produktivitas kerja.

### b. Bagi Departemen Pariwisata Universitas Negeri Padang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi serta menambah masukan bagi mahasiswa departemen pariwisata terutama pada mahasiswa manajemen perhotelan pariwisata yang akan melakukan penelitian terkait pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

### c. Bagi Peneliti Berikutnya

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi yang efektif bagi peneliti selanjutnya yang nantinya juga akan membahas masalah yang sama terkait pengembangan karir dan kepuasan kerja dimasa yang akan datang.

d. Bagi Peneliti

Sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan tugas akhir/skripsi dan sebagai syarat untuk mendapatkan gelar sarjana terapan. Penelitian ini diharapkan agar peneliti dapat berfikir secara ilmiah dan sistematis dalam melihat, mengidentifikasi dan memecahkan masalah dengan teori yang ada. Selain itu agar peneliti mengetahui masalah-masalah nyata yang terdapat dalam industri pariwisata terutama industri perhotelan agar menjadi bahan perbandingan terhadap teori-teori yang diperoleh saat kuliah.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian analisis data dan pembahasan yang telah dirangkum dalam penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan

1. Pengembangan Karir (Variabel X) di Aston Batam Hotel and Residence menunjukan secara keseluruhan dari 102 responden variabel pengembangan karir termasuk dalam kategori baik, dengan capaian total responden sebesar 8228 dengan persentase 80.67% yang dapat dikategorikan baik. Dengan hasil yang diperoleh tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, kedisiplinan, kepemimpinan, loyalitas, pendidikan dan pelatihan serta semangat kerja di Aston Batam Hotel and Residence membantu dalam proses perencanaan karir karyawan.
2. Kepuasan Kerja (Variabel Y) di Aston Batam Hotel and Residence menunjukkan secara keseluruhan dari 102 responden variabel kepuasan kerja termasuk dalam kategori baik, dengan capaian total responden 5449 dengan persentase 82.19%. Dengan hasil yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan dan promosi membantu dalam menciptakan kepuasan dalam bekerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja di Aston Batam Hotel and Residence sebesar 39.5% sedangkan 60.5% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## **B. Saran**

### **1. Kepada Pihak Aston Batam Hotel and Residence**

- a. Diharapkan pimpinan dapat mempertahankan dan lebih meningkatkan pengembangan karir karyawan yang lebih baik lagi. Hal ini bisa dilakukan oleh pihak manajemen hotel dengan cara pengangkatan karyawan dengan waktu berkala atau sesuai dengan kontrak dan SOP yang berlaku, sehingga terciptanya kepuasan karyawan dalam bekerja.
- b. Karyawan dapat menjalankan tugas dengan optimal dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur atau SOP yang ada demi meningkatkan kualitas dan produktivitas karyawan dalam bekerja, hal ini dapat mencapai tujuan dan harapan yang ingin dicapai dalam perencanaan karir karyawan itu sendiri. Terpenuhinya pengembangan karir bagi karyawan maka dapat menciptakan kepuasan tersendiri bagi karyawan maupun bagi pihak manajemen hotel.

### **2. Kepada Departemen Pariwisata**

Penelitian ini menjadi bahan tambahan wawasan dalam pelajaran bagi mahasiswa/i dalam menambah ilmu pengetahuan ilmiah dan informasi terkait pengembangan karir dan kepuasan kerja.

### **3. Kepada Peneliti Lain**

Bagi peneliti lain diharapkan untuk memperluas kajian tentang pengembangan karir dan kepuasan kerja di Aston Batam Hotel and Residence. Peneliti selanjutnya disarankan juga untuk mencari faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja selain pengembangan karir, dan sebaiknya menggunakan metode yang berbeda dari penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afni, R., Tambunan, S. M., Manurung, R., Tambunan, S. G., & Nirmala, Y. (2024). *Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan* (Pandi Barita Nauli Simangunsong (ed.)). Cattleya Darmaya Fortuna, 2024.
- Agathanisa, C., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 308–319. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i4.113>
- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2019). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 08(01), 01–06.
- Alvionita, S., & Marhalinda, M. (2024). Analisa Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ikraith-Ekonomika Universitas Persada Indonesia Y.A.I*, 7 (2)112-1. <https://doi.org/https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3340>
- Anggreni, N. K. R. D., & Dewi, G. A. M. (2019). Peran Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja. *Tjybjb.Ac.Cn*, 27(2), 58–66.
- Anwar, K., & Marzuki, I. (2020). *Statistik Terapan* (A. M. M. Latif (ed.); 1st ed.). CV. Tangan Emas. [http://repository.umt.ac.id/id/eprint/271/1/Buku Statistik\\_.pdf](http://repository.umt.ac.id/id/eprint/271/1/Buku%20Statistik_.pdf)
- Badan Pusat Statistik Kota Batam. (2024). Perkembangan Pariwisata Kota Batam Januari 2024. *Badan Pusat Statistik Kota Batam*, 12. <https://batamkota.bps.go.id/pressrelease/2024/03/04/575/perkembangan-pariwisata-kota-batam--januari-2024-.html>
- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karywan. *E-Journal Manajemen*, 8, 4676–4703. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i07.p24>
- Batam, B. (2025). *Wajah Kota Batam Kini dan Nanti*. <https://bpbatam.go.id/wajah-kota-batam-kini-dan-nanti/>
- Budiana, I. M. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Manggis, Kabupaten Karangasem. *Values*, 2(2), 423–432.
- Fauziah, S., Febiola Aritonang, Y., Manajemen, D., Udara, T., & Abstrak, Y. (2023). Analisis Fasilitas Penunjang Sektor Pariwisata Di Bandara Internasional Hang Nadim Batam. *Media Online) Jurnal Flight Attendant Kedirgantaraan*, 5(1), 2962–6765.
- Febrian, W. O., Firdaus, M. A., & Marlina, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 65. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i1.3835>
- Ferdian, F., & Dinitri, S. (2020). Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen bekerja di industri hotel pada masa pandemi covid-19. *Jurnal Sains Terapan Pariwisata*, 5(3), 248–254. <https://journal.polteksahid.ac.id/index.php/jstp/article/view/147%0Ahttps://journal.polteksahid.ac.id/index.php/jstp/article/download/147/132>
- Gofur Abdul. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3,

- 1–10. <http://jrmb.ejournal-feuniat.net/index.php/JRMB>
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Herlina, H., & Muliani, L. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Food and Beverage Department Terhadap Kepuasan Konsumen Hotel Daily Inn Jakarta. *Destinesia: Jurnal Hospitaliti Dan Pariwisata*, 1(2), 74–80. <https://doi.org/10.31334/jd.v1i2.842>
- Yasmin, S., Risky Afandi, M., Rahmayanti, A., Isa Anshori, M., Raya Telang, J., Telang Indah, P., Kamal, K., Bangkalan, K., Timur, J., & Penulis, K. (2024). Literature Review: Pengembangan Karir Yang Efektif Di Era 4.0. *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*, 2(3), 37–53. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i3.2647>
- Indah, S., & Syamsir, S. (2024). Mewujudkan Pelayanan Prima Melalui Profesionalisme Birokrat. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 8138–8152.
- Yazary I A, Henry Eryanto, & Suherdi. (2023). Analisis Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. X. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 184–191. <https://doi.org/10.59024/jise.v1i2.123>
- Jen, V., & Andani, K. W. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Commonwealth Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 509. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i2.11898>
- Jumiyati, & Azlina, Y. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt Kimia Farma (Persero) Tbk Jakarta. *Jurnal AKRAB JUARA*, 4(4), 226–238.
- Khuzaimah, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 667–669.
- Maulina, L. (2023). *Revitalisasi Industri Perhotelan Dengan Inovasi Te*. JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi), 7(1), 504–519.
- Mulya, P. G. A., Fauzi, A., Saputra, F., Dayana, B. ., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Bebean Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literatur Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen SIsstem Informasi*, 5.
- Murtiadi Awaluddin, Mutakallim Sijal, Sukman Sukman, Samuel Souhoka, Fahmi Sulaiman, Sri Prilmayanti Awaluddin, Badirun Basir, Kuswarini Sulandjari, I. P. Y. B. P. (2024). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis* (A. Suasanto (ed.); Pertama). Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Napitupulu, D. (2022). Pengaruh Pekerjaan, Gaji, Promosi, Pengawasan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bhineka Nusantara Rest & Café Medan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 4(1), 34–53. <https://doi.org/10.47709/jumansi.v4i1.2133>
- Ming & Asri, D. H. (n.d.). *Pengaruh Pengembangan SDM , Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Restoran Jepang Di Kota Batam Universtas International Batam Abstrak Batam merupakan salah kota di Indonesia yang mempunya letak* . 119–129.
- Noor, J., & Mulyono. (2020). Pengaruh Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap

- Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Di Kabupaten Lebak. *Journal of Management Studies*, 7(1), 23–34.
- Nurjannah, S., & Ahmadi, M. arqy. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(02), 41–46. <https://doi.org/10.59422/lmsdm.v1i02.119>
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/33793>
- Paramarta, H. VIP, Kosasih, Sunarsi, D. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Teori Paraktik. In *Manajemen Sumber Daya Manusia & Teori Praktik*.
- Rahmadani, S., & Aprianti, K. (2021). Pengaruh Pemdidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir PT. PLN (Persero) ULP. Kota Bima RBK. *Inovator Jurnal Manajemen*, 100–104.
- Rianty, S. P., & Angga Nadiyanto Prastian. (2024). Analisis Kualitas Pelayanan Dalam Upaya Meningkatkan Kepuasan Pelanggan Pada Hotel Sari Ater Kamboti. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(4), 2566–2573. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2805>
- Rosanti, F., & Harahap, A. (2022). Pengaruh Outdoor LearningMath dengan Pendekatan Math City Mapperhadap Kemampuan Pemecahan Masalah pada Kelas XII SMK YAPIM Pinang Awan. *Jurnal Cendekia : Jurnal Pendidikan Matematika*, 6(2), 1387–1402. <https://doi.org/10.31004/cendekia.v6i2.1363>
- Rulianti, E., & Nurpibadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Safitri, F. D. S. (2018). Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Management and Business Review*, 2(1), 41–49. <https://doi.org/10.21067/mbr.v2i1.4731>
- Saputra, I. D. G. A., & Sudharma, I. N. (2017). PengaruhPromosi Jabatan, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Journal Manajmen*, 6(2), 1030–1054.
- Sembiring, F., & Sitanggang, D. (2022). *JURNAL UTAMA - Monika Brilianti Sekartaji (201980011) (1)*. 22, 52–68.
- Sihotang, H. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif* (E. Murniarti (ed.)). UKI Press.
- Sugiyono, 2012. *Metode penelitian KuantitatifmKualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed.); Edisi 2). ALFABETA.
- Syafrimansyah, S. (2023). Strategi Manajemen Perhotelan untuk Meningkatkan Kualitas Layanan. *AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam Dan Humaniora (E-ISSN 2745-4584)*, 4(1), 1319–1325.
- Turnip, M. J. A. P., & Nurwidawati, D. (2022). Hubungan antara Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT X. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(03), 345–358.
- Utama, A., Widodo, W., Mulyana, D., & Sidin, C. (2024). Analisa Dampak

- Budaya Organisasi Dan Komitment Organisasi Pada Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Umkm Di Kota Bengkulu. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 175–184.  
<https://doi.org/10.46975/aliansi.v18i2.528>
- Widyastuti, T., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan Antara Person Job-Fit Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kantor Pusat Bank Jateng Semarang. *Jurnal EMPATI*, 7(3), 907–913.  
<https://doi.org/10.14710/empati.2018.21746>
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). *Hipotesis Penelitian Kuantitatif. Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*. 3(2), 96–102.