



Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Rangkyo Basa Kota Padang

Jihan Nur Fahira¹, Youmil Abrian², Nidia Wulansari³

¹ Universitas Negeri Padang

² Universitas Negeri Padang

³ Universitas Negeri Padang

e-mail : jihan.n.fahira03@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian yang dilatar belakangi karena adanya ketidakpuasan karyawan yang dipengaruhi oleh beban kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang kurang baik. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan kausal. Responden dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling yang merupakan seluruh karyawan Hotel Rangkyo Basa Padang sebanyak 36 orang. Jenis data dari penelitian ini merupakan jenis data primer. Instrumen penelitian ini menggunakan angket (kuesioner) yang telah disusun menurut skala likert yang telah diuji validitasnya dan reliabilitasnya terlebih dahulu. Pengujian hipotesis memakai analisis regresi berganda. Berpedoman pada perolehan pengujian hipotesis, didapatkan angka Adjusted R Square senilai 0.613 dengan kata lain pengaruh variabel beban kerja dan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 61.3% serta 38.7% ditentukan oleh faktor lain. Selanjutnya diperoleh F hitungnya sebesar 28.742 dengan sig. $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwasanya variabel beban kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y). Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian adalah H_a diterima dan H_0 ditolak. Didapatkan nilai t variabel beban kerja senilai -2,154 dengan signifikansi $0.039 < 0,05$ dan nilai t variabel lingkungan kerja senilai 5.378 dengan signifikansi $0.000 < 0,05$. Artinya setiap peningkatan 1 satuan beban kerja (X1) akan menurunkan tingkat kepuasan kerja (Y) sebesar 2.154 dan artinya ditemui pengaruh yang searah antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja, dimana setiap kenaikan 1 satuan lingkungan kerja (X2) akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) 5.378.

Kata kunci : Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan

ABSTRACT

This research is motivated by employee dissatisfaction which is influenced by a high workload and an unfavorable work environment. The type of research used is quantitative with a causal approach. Respondents in this study used a total sampling technique which consisted of 36 employees of the Rangkyo Basa Padang Hotel. The type of data from this research is the type of primary data. This research instrument uses a questionnaire (questionnaire) that has been compiled according to a Likert scale that has been tested for validity and reliability first. Hypothesis testing using multiple regression analysis. Based on the results of hypothesis testing, the Adjusted R Square number is 0.613, in other

words, the effect of workload and work environment variables on employee job satisfaction is 61.3% and 38.7% is determined by other factors. Furthermore, the calculated F is 28,742 with sig. 0.000 < 0.05, it can be concluded that the workload variable (X_1) and the work environment variable (X_2) have a significant effect on the employee job satisfaction variable (Y). So it can be concluded that the research hypothesis is H_a is accepted and H_0 is rejected. The t -value of the workload variable is -2.154 with a significance of 0.039 < 0.05 and the t -value of the work environment variable is 5.378 with a significance of 0.000 < 0.05. This means that every increase of 1 unit of workload (X_1) will reduce the level of job satisfaction (Y) by 2,154 and it means that there is a unidirectional effect between work environment and job satisfaction, where every increase of 1 unit of the work environment (X_2) will increase job satisfaction (Y). 5,378.

Keywords: *Workload, Work Environment, Employee Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Pariwisata di Indonesia sedang mendapatkan perhatian dan menjadi sorotan di dunia. Sektor pariwisata menjadi salah satu pendorong utama perekonomian di Indonesia [1]. Salah satu industri pendukung pariwisata yang memberikan lapangan pekerjaan tersebut yaitu industri perhotelan yang berada di provinsi Sumatera Barat.

Provinsi Sumatera Barat khususnya di Kota Padang memiliki banyak sekali tempat wisata yang mudah dikunjungi. Dengan banyaknya destinasi wisata tersebut dapat mendorong wisatawan untuk datang ke Padang. Untuk memfasilitasi wisatawan maka disediakan jasa penginapan dan jasa pelayanan agar memenuhi kebutuhan wisatawan atau yang disebut dengan hotel.

Kepuasan kerja karyawan ialah penilaian-penilaian yang datang dari karyawan itu sendiri tentang seberapa banyak pekerjaannya secara keseluruhan dapat memuaskan kebutuhan karyawan tersebut [2]. Kepuasan kerja memiliki lima dimensi yakni: gaji, pekerjaan itu sendiri, kenaikan jabatan, Penyaliaan (supervisi), hubungan dengan rekan sekerja [3].

Masalah yang ditemukan terkait dengan ketidakpuasan kerja karyawan di Hotel Rangkayo Basa Padang adalah gaji yang belum sesuai, volume pekerjaan yang terlalu tinggi, promosi jabatan yang belum ada sehingga jenjang karir karyawan masih belum jelas, dan rekan kerja yang susah untuk bisa diajak kerja sama. Selain pemenuhan indikator kepuasan kerja karyawan, pihak Hotel Rangkayo Basa Padang perlu memenuhi faktor kepuasan. Diantara faktor yang mempengaruhi kepuasan adalah beban [4], dan lingkungan kerjanya [5]. karyawan akan merasakan kepuasan jika beban kerja Sesuai [4], dan lingkungan kerja baik [5].

Beban kerja adalah pekerjaan yang melebihi kapasitas dari seseorang untuk melaksanakannya dan dapat menimbulkan ketegangan karyawan sehingga mendatangkan stres yang tinggi [6]. Ini dapat dipengaruhi oleh keahlian yang harus tinggi, tingkat kecepatan yang tinggi, pekerjaan yang terlalu menumpuk dan sebagainya. Jika beban kerja terlalu tinggi hingga menimbulkan stres kepada karyawan, itu menyebabkan turunnya kualitas dan kinerja karyawan [7]. lingkungan kerja memiliki arti semua yang dijumpai di dekat pekerja yang bisa mempengaruhi dirinya selama melakukan tanggung jawabnya [2]. Jika lingkungan kerja demikian baik dapat menghasilkan kepuasan kerja bagi karyawan dan meningkatkan kinerja serta dapat membuat karyawan loyal pada perusahaan [8].

Berdasarkan pra penelitian, ditemui beberapa masalah seperti adanya gaji yang diberikan hanya setengah karena covid-19 dengan beban kerja yang sama, sering terjadinya overtime, adanya hubungan tidak baik antar karyawan, belum adanya promosi jabatan, adanya beban kerja yang dibebankan diluar kesanggupan karyawan, adanya alat operasional yang rusak dan lingkungan kerja yang kurang bersih

METODOLOGI

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan memakai pendekatan kausal (sebab akibat) [9]. Teknik dalam menentukan banyak sampel penelitian ini menerapkan metode total sampling atau sampel jenuh. Teknik ini menentukan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi untuk menjadi responden [10]. Dengan demikian responden dalam penelitian adalah seluruh karyawan Hotel Rangkayo Basa Padang sebanyak 36 orang. Pengumpulan data menggunakan angket lima pilihan melalui uji validasi dan reliabilitas dalam menentukan besarnya pengaruh antara variabel X dan variabel Y menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Berdasarkan pengujian variabel beban kerja, berupa kuesioner yang disusun dan telah melewati uji validitas serta reliabilitas, didapatkan dari penelitian dalam hal beban kerja di Hotel Rangkayo Basa Padang adalah:

Tabel 1. Data Beban Kerja

Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	%
Sangat Rendah	$\geq 51,99$	0	0%
Rendah	$\geq 43,33 - < 51,99$	0	0%
Cukup	$\geq 34,67 - < 43,33$	1	3%
Tinggi	$\geq 26,01 - < 34,67$	22	61%
Sangat Tinggi	$< 26,01$	13	36%
Jumlah		36	100%

Berpedoman pada tabel diatas, bisa dijabarkan bahwa dari 36 responden untuk variabel beban kerja (X1) dapat diklasifikasikan menjadi: 0% menyatakan sangat rendah, 0% menyatakan rendah, 3% menyatakan cukup, **61%** menyatakan tinggi dan 36% menyatakan sangat tinggi.

Seterusnya hasil uji pada variabel lingkungan kerja (X2), dengan kuesioner yang berisikan tujuh belas butir pernyataan yang telah diuji validitasnya yang kemudian diisi oleh 36 orang responden. Maka didapatkan hasil seperti berikut :

Tabel 2. Data Lingkungan Kerja

Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	%
Sangat baik	≥ 72	13	36%
Baik	$\geq 60 - < 72$	9	25%
Cukup Baik	$\geq 48 - < 60$	9	25%
Buruk	$\geq 36 - < 48$	5	14%
Sangat Buruk	< 36	0	0%
Jumlah		36	100%

Berpedoman pada tabel diatas, dijabarkan dari 36 responden untuk lingkungan kerja (X2) diklasifikasikan menjadi: **36%** menerangkan sangat baik, 25% menerangkan baik, 25% menerangkan cukup baik, 14% menerangkan buruk dan 0% menerangkan sangat buruk.

Seterusnya hasil uji pada variabel kepuasan kerja (Y) , dengan kuesioner yang berisikan delapan belas butir pernyataan yang telah diuji validitasnya yang kemudian diisi oleh 36 orang responden. Maka didapatkan hasil seperti :

Tabel 3. Data Variabel Kepuasan Kerja

Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	%
Sangat Puas	$\geq 67,95$	10	28%
Puas	$\geq 56,75 - < 67,95$	4	11%
Cukup Puas	$\geq 42,25 - < 56,75$	4	11%
Tidak Puas	$\geq 34,05 - < 42,25$	16	44%
Sangat Tidak Puas	$< 34,05$	2	6%
Jumlah		36	100%

Berpedoman pada tabel diatas, bisa dijabarkan bahwa dari 36 responden untuk variabel kepuasan kerja (Y) dapat diklasifikasikan menjadi: 28% menegaskan sangat puas, 11% menegaskan puas, 11% menegaskan cukup puas, 44% menegaskan tidak puas dan 6% menegaskan sangat tidak puas.

Seterusnya uji persyaratan analisis antara variabel independen terhadap variabel dependen, maka didapatkan hasil sebagai berikut :

1. Hasil uji normalitas dapat dinyatakan kadar signifikansi sejumlah 0.960 dimana taraf signifikansi > 0.05 . Bisa dinyatakan untuk tiga variabel ini berdistribusi normal.
2. Hasil uji linearitas didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,464, nilai tersebut menunjukkan > 0.05 , kemudian bisa diambil kesimpulan bahwa ditemukan hubungan yang linear secara berarti antara tiga variabel.
3. Hasil uji heteroskedastisitas didapatkan nilai sig beban kerja 0.955 > 0.05 dan sig lingkungan kerja 0.057 > 0.05 oleh karena itu tidak terjadi heteroskedastisitas.
4. Hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai tolerance 0.831 > 0.10 maka dengan kata lain tidak terjadi multikolinearitas dan diperoleh nilai vif 1.204 < 10.00 maka hasilnya tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. Hasil Signifikansi Uji FANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	8398.066	2	4199.033	28.742	.000 ^b
Residual	4821.156	33	146.096		
Total	13219.222	35			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja

Berpedoman pada tabel diatas diperoleh F senilai 28,742 dan nilai sig 0.000 < 0.05 , kemudian diartikan variabel X1 dan variabel X2 mempunyai pengaruh untuk variabel Y, maka H0 ditolak.

Tabel 5. Hasil Koefisien Uji Regresi Linear BergandaCoefficients^a

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Betan		
(Constant)	11.178	23.720		.471	.641
Beban Kerja	-1.203	.558	-.248	-2.154	.039
Lingkungan kerja	1.099	.192	.662	5.738	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berpedoman pada hasil olahan SPSS versi 20.00 diatas didapat hasil t beban kerja senilai -2.154 dengan taraf signifikansi $0,039 < 0,05$ artinya X1 berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Y. Dan diperoleh nilai t X2 sebesar 5.738 dengan taraf signifikan $0.000 < 0,05$ maksudnya lingkungan kerja berarti positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 6. Adjusted R Square Variabel X1 dan Variabel X2 Terhadap Variabel Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.635	.613	12.087

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berpedoman dengan tabel yang diatas dilihat bahwasanya Adjusted R square senilai 0,631, maksudnya andil variabel X1 dan Variabel X2 terhadap Y adalah senilai 61.3% dan 38.7% dipengaruhi faktor lain.

B. Pembahasan

1. Beban Kerja

Menurut penilaian 36 orang responden, untuk variabel beban kerja berada pada klasifikasi skor $\geq 26,01 - < 34,67$ menunjukkan kategori tinggi dengan persentase 61%. Hal ini dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan Hotel Rangkayo Basa Padang memiliki penilaian yang negatif terhadap beban kerjanya. Beban kerja merupakan banyaknya pekerjaan dan tanggung jawab yang harus dilakukan pekerja dalam satuan waktu dan jumlah tenaga karyawan [11]. Kemudian hasil penjabaran data per indikator dapat dikategorikan 1) target yang harus bisa dicapai pada kategori tinggi dengan nilai 53%, 2) kondisi pekerjaan pada kategori sangat tinggi dengan nilai 50%, 3) standar pekerjaan pada kategori tinggi dengan nilai 50%. Jadi dapat disimpulkan bahwa beban kerja di Hotel Rangkayo Basa Padang masih tinggi. Berdasarkan penjelasan diatas, diharapkan dengan hasil penelitian ini bisa memberikan representasi dan masukan bagi Hotel Rangkayo Basa untuk mempertimbangkan kembali beban kerja yang diberikan kepada karyawannya, karena dengan beban kerja yang tinggi tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi kurang maksimal [12].

2. Lingkungan Kerja

Bersandarkan pada hasil penelitian 36 responden, untuk variabel lingkungan kerja berada pada klasifikasi skor ≥ 72 menunjukkan kategori sangat baik dengan persentase 36%. Dalam perkara ini bisa diambil kesimpulan bahwasanya lingkungan kerja di Hotel Rangkayo Basa Padang dalam kondisi baik. Lingkungan Kerja merupakan semua yang tersedia dikelilingi petugas hotel yang bisa meyakinkan dirinya untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya [13]. Seterusnya hasil deskripsi data per indikator dapat dijabarkan: 1) lingkungan kerja fisik pada klasifikasi sangat baik dengan nilai persentase 31%. 2) lingkungan kerja non fisik pada klasifikasi cukup baik dengan nilai persentase 39%. Berpedoman pada pengkategorian skor dan skor rata-rata pada statistik didapat hasil data lingkungan kerja secara keseluruhan dikategorikan sangat baik. Lingkungan kerja yang positif akan membangun loyalitas karyawan [14], dan menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan [8], begitu juga sebaliknya.

3. Kepuasan Kerja

Bersandarkan pada hasil penelitian 36 responden, untuk variabel kepuasan kerja berada pada klasifikasi skor $< 34,05$ menunjukkan kategori tidak puas dengan persentase 44%. Hal ini dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja karyawan di Hotel Rangkayo Basa Padang dalam

kondisi sangat buruk. kepuasan kerja adalah keadaan yang memuaskan atau sikap emosional yang diperoleh oleh penilaian selama pekerjaannya atau pengalamannya [15]. Seterusnya hasil deskripsi data per indikator dapat dijabarkan sebagai berikut : 1) gaji pada klasifikasi sangat tidak puas dengan nilai persentase 44%, 2) pekerjaan itu sendiri pada klasifikasi sangat tidak puas dengan nilai persentase 42%, 3) promosi jabatan pada klasifikasi sangat tidak puas dengan nilai persentase 28%, 4) penyelia pada klasifikasi tidak puas dengan nilai persentase 31%, 5) rekan kerja pada klasifikasi sangat puas dengan nilai persentase 39%. Dari pengkategorian skor didapat hasil data kepuasan kerja secara keseluruhan dikategorikan sangat tidak puas, diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberi gambaran atau masukan bagi Hotel Rangkayo Basa Padang untuk memperhatikan dan meningkatkan kepuasan. Ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan dalam dapat menyebabkan turunnya kinerja karyawan [16], dan dalam jangka panjang akan menimbulkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi [17].

4. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Rangkayo Basa Kota Padang

Bersandarkan pada test regresi linear berganda yang dipakai untuk memahami tingkat andil antara tiga variabel tersebut di Hotel Rangkayo Basa Padang maka didapatkan nilai t variabel beban kerja senilai -2,154 dengan signifikansi $0.039 < 0,05$ dan nilai t variabel lingkungan kerja senilai 5.378 dengan signifikansi $0.000 < 0,05$. Dengan demikian kedua variabel berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Rangkayo Basa Kota Padang.

Nilai koefisien regresi beban kerja -1,203 Mempunyai makna setiap kali penambahan 1 unit beban kerja karyawan dapat menurunkan tingkat kepuasan karyawan sebesar 1.203 dan artinya beban kerja mempunyai dampak yang negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel lingkungan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi 1,099, dimana setiap kenaikan 1 satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan karyawan sebesar 1,099.

Adjusted R square senilai 0,613 maksudnya besar kontribusi pengaruh variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan senilai 61,3%. Ini menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berkontribusi yang cukup besar dalam membangun kepuasan kerja karyawan di Hotel Rangkayo Basa Kota Padang. Manajemen hotel hendaklah dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas atau kemampuan karyawan, agar tercapainya kepuasan karyawan dalam bekerja. Hal ini juga membuat karyawan akan berkomitmen pada pekerjaannya dan dapat menghasilkan kinerja yang maksimal sesuai dengan yang diinginkan perusahaan [18].

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat di tarik dari penelitian pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Rangkayo Basa Kota padang adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan rata-rata skor kategori variabel dari responden, untuk variabel Beban Kerja masuk dalam kategori tinggi, dengan skor rata-rata 61%.
2. Berdasarkan rata-rata skor kategori variabel dari responden, untuk variabel Lingkungan Kerja masuk dalam kategori sangat baik, dengan skor rata-rata 36%.
3. Berdasarkan rata-rata skor kategori variabel dari responden, untuk variabel Kepuasan Kerja masuk dalam kategori tidak puas, dengan skor rata-rata 44%.
4. Beban Kerja berpengaruh negatif untuk kepuasan kerja di Hotel Rangkayo Basa Padang sebesar - 1.203. Lingkungan kerja berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Rangkayo Basa Padang sebesar 1.099. Beban Kerja dan lingkungan kerja berdampak untuk kepuasan kerja karyawan dengan skor 61,3% serta 38,7% di pengaruhi oleh faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] S. Sugiyarto and R. J. Amaruli, "Pengembangan Pariwisata Berbasis Budaya dan Kearifan Lokal," *J. Adm. Bisnis*, vol. 7, no. 1, p. 45, 2018, doi: 10.14710/jab.v7i1.22609.
- [2] M. S. P. Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Ed. Revisi Jakarta Bumi Aksara*, 2011.
- [3] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Persada, 2016.
- [4] W. Hasyim, "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT . Yaskawa Electric Indonesia," *J. Ekon. Manaj. bisnis*, vol. 1, no. 2, pp. 185–192, 2020, doi: <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.41>.
- [5] K. . Chandra and S. Vianita, "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN ' Z ' HOTEL SURABAYA," *J. Hosp. dan Manaj. Jasa*, vol. 8, no. 2, pp. 203–219, 2020, [Online]. Available: <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/10565>.
- [6] P. S. Robbins and M. Coutler, *Human Resources Management, Edisi 16, Jilid 1*. Jakarta: Salemba Empat, 2016.
- [7] R. Nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *J. Ilm. magister Manaj.*, vol. 2, no. 2, pp. 170–183, 2019, doi: <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i2.3667>.
- [8] I. Meirina, F. Ferdian, P. Pasaribu, and H. Suyuthie, "the Influence of Work Environment Towards Turnover Intention of Employee of 4 Star Hotels in Padang City," *J. Bus. Hosp. Tour.*, vol. 4, no. 2, pp. 1–8, 2018, doi: 10.22334/jbhost.v4i2.120.
- [9] Sugiyono., *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- [10] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- [11] J. Bratton, J. Gold, A. Bratton, and L. Steele, *Human resource management*. Bloomsbury Publishing., 2021.
- [12] R. Dhelvia and H. . Soegoto, "The Influence Workload and Competence on Employee Performance in Pt X Finance," in *The International Conference on Business, Economic, Social Sciences and Humanities (ICOBEST 2018)*, 2018, vol. 225, no. Icobest, pp. 135–138, [Online]. Available: atlantis press.
- [13] Rivai.Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek.* Bandung.: Rajagrafindo persada., Rajagrafindo persada, 2013.
- [14] P. luh, putu, Yunia, anggy and S. anak, agung, Ayu, "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA HOTEL SANTIKA NUSA DUA BALI," *E-Jurnal Manaj. Unud*, vol. 6, no. 3, pp. 1478–1506, 2017.
- [15] E. 2014. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana., 2014.
- [16] S. Siengthai and P. Pila-Ngarm, "The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance," *Evidence-based HRM a Glob. Forum Empir. Scholarsh.*, vol. 4, no. 2, pp. 162–180, Jan. 2016, doi: 10.1108/EBHRM-01-2015-0001.
- [17] A. H. Ramli, "Compensation , Job Satisfaction And Employee Performance In Health Services," *Bus. Entrep. Rev.*, vol. 18, no. 2, pp. 177–186, 2018, doi: <https://doi.org/10.25105/ber.v18i2.5335>.
- [18] A. Susanty, M. Rizqi, and F. Jie, "ANALYSIS OF THE EFFECT OF ATTITUDE TOWARD WORKS, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, AND JOB SATISFACTION, ON EMPLOYEE'S JOB PERFORMANCE (Case Study in Electronic Company)," *Eur. J. Bus. Soc. Sci.*, vol. 1, no. 10, pp. 15–24, 2013, [Online]. Available: url: <http://www.ejbss.com/recent.aspx>.