



Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Karyawan di Truntum Hotel Padang

Shara Rianti^{1*} 

¹ Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received January 02, 2023

Revised January 09, 2023

Accepted April 15, 2023

Available online April 25, 2023

Kata Kunci:

Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan, Hotel

Keywords:

Work Facilities, Employee Job Satisfaction, Hotel



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Pendidikan Ganesha.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan berdasarkan beberapa fakta masalah mengenai fasilitas kerja dan kepuasan karyawan yang terjadi di Truntum Hotel Padang. Masalah tersebut diantaranya yaitu adanya karyawan yang memiliki *performance review recapitulation* pada kategori poor sebanyak 3 orang, masih adanya karyawan yang datang terlambat saat bekerja, dan adanya karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan SOP hotel. Pendekatan asosiatif kausal dengan bentuk penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang dipakai pada penelitian ini. Jenis data yang digunakan dalam penelitian yaitu data primer melalui penyebaran kuesioner dan data sekunder dari absensi karyawan di Truntum Hotel Padang. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan angket yang berisi 32 pernyataan yang telah di uji validitas dan realibilitas yang dibagikan kepada HOD setiap departemen dan kepada GM. Data yang diperoleh dideskripsikan dengan uji persyaratan analisis dan juga pengujian hipotesis dengan teknik analisis regresi linear sederhana dan koefisien determinan. Hasil Penelitian: Fasilitas kerja di Truntum Hotel Padang menunjukkan secara keseluruhan belum termasuk dalam kategori sangat baik, karna dari 32 responden hanya 14,4% responden pada kategori sangat baik, 80,7% karyawan pada kategori baik, dan 16,9% pada kategori cukup baik. Kepuasan kerja Karyawan secara keseluruhan dengan kategori baik dengan persentase 73,5%. Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Truntum Hotel Padang.

ABSTRACT

This research was conducted based on several factual problems regarding work facilities and employee satisfaction that occurred at Truntum Hotel Padang. These problems include the existence of employees who have a performance appraisal summary in the unfavorable category for 3 years, there are still employees who arrive late to work, and there are employees who work not in accordance with hotel SOPs. The causal associative approach with a quantitative research form is the type of research used in this study. The type of data used in this research is primary data through distributing questionnaires and secondary data from employee absences at Truntum Hotel Padang. This research was conducted by distributing questionnaires containing 32 terminals that had been tested for validity and reliability which were distributed to the HOD of each department and to the GM. The data obtained is described by the requirements analysis test and also by testing the hypothesis with simple linear regression analysis techniques and the coefficient of determination. Research Results: The work facilities at Truntum Hotel Padang show that overall they are not included in the very good category, because out of 32 respondents only 14.4% of respondents are in the very good category, 80.7% of employees are in the good category, and 16.9% are in the very good category. pretty good. Overall employee job satisfaction in the good category with a proportion of 73.5%. Work facilities have a significant effect on employee job satisfaction at Truntum Hotel Padang.

1. PENDAHULUAN

Sektor pariwisata merupakan sektor yang mengalami perkembangan pesat saat ini. Hal ini membuat pemerintah pusat dan pemerintah daerah gencar mengembangkan sektor pariwisata di Indonesia (Ananda & Chair, 2020; Yenni, Tenerman, & Sinaga, 2021). Pariwisata ialah sebuah perjalanan yang direncanakan sebelumnya, yang dilakukan sendirian ataupun bersama-sama dari suatu tempat ke tempat yang lain dengan tujuan memperoleh kepuasan (Cardias, 2021; Sinaga, 2010). Salah satu penunjang

*Corresponding author.

E-mail addresses: shararianti85@gmail.com (Shara Rianti)

dari industri pariwisata adalah disediakannya akomodasi penginapan seperti hotel (Alfandia, 2019; Kurniawan & Lim, 2022). Hotel merupakan sebuah akomodasi yang mempergunakan sebagian atau keseluruhan bangunannya yang menyediakan pelayanan penginapan, makanan, minuman dan fasilitas penunjang lainnya bagi tamu yang dikelola untuk mencari keuntungan (Agus, 2011; Munanda & Amar, 2019; Sipahutar & Sanjaya, 2019). Keberhasilan operasional hotel bergantung terhadap peranan sumber daya manusia didalamnya. Agar suatu hotel mengalami kemajuan, maka sumber daya manusia yang ada pada hotel harus memiliki visi dan misi yang sama dalam bekerja, yaitu meningkatkan pendapatan hotel. Hal ini dapat terjadi apabila sumber daya yang dimiliki hotel mempunyai kepuasan kerja yang baik (Insani & Setiyariski, 2020; Widyaningsih, 2018).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Malino, 2020; Mangkunegara, 2013). Kepuasan kerja berpengaruh pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu hotel (Ibrahim & Dahlius, 2016; Murtani, 2017). Kepuasan kerja memiliki beberapa indikator sebagai tolak ukur, adapun indikator kepuasan kerja yaitu: kedisiplinan, perputaran karyawan, situasi kerja, moral kerja dan imbalan. Truntum Hotel Padang merupakan salah satu hotel bintang empat yang berada di Jl. Gereja No.34, Belakang Tangsi, Kec. Padang Baru, Kota Padang, Sumatera Barat. Truntum Hotel Padang merupakan salah satu hotel yang memperhatikan kepuasan kerja karyawannya yang dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan.

Berdasarkan data yang diperoleh, dapat dilihat tingkat disiplin karyawan saat masuk kerja, masih ditemukannya karyawan yang datang melewati waktu yang telah ditentukan hotel. Selain masalah diatas, juga ditemukan masalah lainnya yaitu adanya karyawan yang berkerja tidak sesuai dengan SOP hotel, seperti ada beberapa karyawan yang bermain *handphone* saat bekerja, ada karyawan yang meninggalkan area kerjanya. Keterlambatan karyawan, serta tingkat disiplin yang mulai bisa jadi disebabkan karena fasilitas yang kurang. Karena salah satu faktor yang mempengaruhi kerja karyawan adalah fasilitas kerja yang tersedia (Darma, Suryani, & Suro, 2018; Jufrizen, 2021).

Fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja, dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama atau pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu (Anam & Rahardja, 2017; Prawira, 2020). Kepuasan kerja merupakan salah satu kunci terwujudnya tujuan hotel, karyawan dan masyarakat, dimana dengan fasilitas kerja yang baik maka akan tumbuhnya kesadaran dalam diri karyawan untuk mengerjakan semua tugasnya dengan baik (Malino, 2020; Permadi, 2017). Ada beberapa indikator fasilitas kerja yaitu, peralatan kerja, perlengkapan kerja, dan perlengkapan social (Chasanah & Rustiana, 2017; Priehadi Dhasa Eka, 2020). Dari beberapa indikator yang ada harus mampu dipenuhi oleh pemilik atau bos hotel agar kepuasan karyawan dapat tercapai. Karena kepuasan karyawan akan sangat menentukan kinerja mereka. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa ketersediaan fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan (Nuryunanto, Ts, & Istiatin, 2022; Sirajuddin, Sari, & Hasanuddin, 2020). Penelitian lainnya menunjukkan bahwa fasilitas kerja dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja (Ayatulloh, Nursalam, & Kurniawati, 2021; Pertiwi, Pratiwi, & Meitasari, 2022). Untuk itu tujuan dari penelitian ini yaitu untuk melihat bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di truntum hotel padang.

2. METODE

Penelitian ini tergolong kepada penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan asosiatif kausal dengan cara menyebarkan angket atau kuesioner untuk semua karyawan Truntum Hotel Padang yang mana kuisisioner/angket tersebut berisi 32 butir pertanyaan mengenai fasilitas kerja dan kepuasan kerja yang akan diisi oleh karyawan setiap departmen. Jumlah sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan Truntum Hotel Padang sebanyak 83 orang. SPSS 20.00 menjadi aplikasi yang digunakan untuk menentukan besaran pengaruh antar variabel. Uji normalitas, uji homogenitas, uji linearitas dan uji hipotesis regresi linear sederhana menjadi cara guna membuktikan data.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Setelah dilakukannya penelitian dengan jumlah jumlah 83 responden terkait variabel fasilitas kerja karyawan Truntum Hotel Padang yang didapat melalui 14 pernyataan, peneliti mendapatkan hasil dengan menggunakan bantuan SPSS 20.00, hasil yang didapatkan dijabarkan dalam Tabel 1. Dari Tabel 1 tersebut dijelaskan bahwa dari 83 orang responden untuk variabel Fasilitas Kerja (X) dapat dikelompokkan sebagai berikut: kategori sangat baik menunjukkan sebanyak 14,4%, kategori baik menunjukkan sebanyak 80,7%, kategori cukup menunjukkan sebanyak 16,9%, kategori buruk sebanyak 0%, dan kategori sangat buruk

sebesar 0%. Berdasarkan perhitungan statistic variabel Fasilitas Kerja berada pada klasifikasi skor 57,65 - <56,95 menunjukkan kategori sangat baik dengan persentase 80,7%.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Fasilitas Kerja(X)

Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	(%)
Sangat Baik	≥ 56,95	12	14,4
Baik	47,65 - < 56,95	67	80,7
Cukup Baik	37,35 - < 47,65	14	16,9
Buruk	28,05 - < 37,35	0	0
Sangat Buruk	< 28,95	0	0
Total		83	100

Penelitian selanjutnya dilakukan kepada 83 responden tentang variabel Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil yang didapatkan dijabarkan pada [Tabel 2](#).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	(%)
Sangat Baik	≥ 72	0	0
Baik	60 - < 72	61	73,5
Cukup Baik	48 - < 60	22	26,5
Buruk	36 - < 40	0	0
Sangat Buruk	< 36	0	0
Total		83	100

Dari [Tabel 2](#) dijelaskan bahwa dari 83 orang responden untuk variabel Kepuasan Kerja Karyawan(Y) dapat dikelompokkan sebagai berikut: Kategori sangat baik menunjukkan sebanyak 0%, Kategori baik menunjukkan sebanyak 73,5%, Kategori cukup menunjukkan sebanyak 26,5%, Kategori buruk menunjukkan sebanyak 0%, Kategori sangat buruk menunjukkan 0%. Berdasarkan perhitungan statistik variabel Kepuasan Kerja Karyawan(Y) berada pada klasifikasi skor 60 - <72 menunjukkan kategori tinggi dengan persentase 73,5%.

Hasil uji hipotesis dengan regresi linear sederhana melalui uji persyaratan analisis adalah sebagai berikut. Uji Normalitas menggunakan *kolmogorov smirnov test* nilai signifikan untuk variabel Fasilitas Kerja (X) adalah 0,666 dan untuk variabel Kepuasan Kerja karyawan(Y) nilai signifikan yang didapatkan adalah 0,301. Dengan nilai sig > dari 0,05, maka didapatkan hasil bahwa kedua data terdistribusi normal. Uji Homogenitas menggunakan *Test homogeneity of variance* dengan nilai signifikan adalah 0,161 dengan tarafs ignifikansi >0,05. Sehingga diambil kesimpulan bahwa data berasal dari populasi yang mempunyai varians yang sama atau data bersifat homogen. Uji linearitas didapatkan hasil dengan nilai signifikan 0,945 dengan taraf signifikansi >0,05 sehingga diambil kesimpulan bahwa kedua variabel tersebut terdapat hubungan linear secara signifikan. Sedangkan untuk Hasil Uji F, Uji Koefisien Regresi Sederhana, dan Hasil Koefisien Determinasi (R Square) dapat dilihat pada [Tabel 3](#), [Tabel 4](#), dan [Tabel 5](#).

Tabel 3. Hasil Signifikan Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	197,584	1	197,584	12,821	0,001
Residual	1248,271	81	15,411		
Total	1445,855	82			

Dari [Tabel 3](#) diperoleh nilai F 8,338 dengan sig 0,001 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan H0 ditolak dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Fasilitas Kerja dengan Kepuasan Kerja karyawan di Truntum Hotel Padang.

Dari [Tabel 4](#) diperoleh koefisien regresi sebesar 0.388 dengan nilai sig 0,01 < 0,05. Artinya dimana setiap peningkatan satuan Fasilitas Kerja akan meningkatkan 0.388 satuan Kepuasan Kerja karyawan.

Dari [Tabel 5](#) diperoleh nilai R square sebesar 0,137, jadi hal ini berarti variabel Fasilitas Kerja berpengaruh sebesar 13,7% terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Truntum Hotel Padang dan 86,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	43,407	5,123		8,472	0,000
Fasilitas Kerja	0,388	0,108	0,370	3,581	0,001

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi (*R Square*)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,370	0,137	0,126	3,926

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dijelaskan bahwa dari 83 responden maka variabel disiplin kerja belum dapat dikategorikan baik, hal ini dikarenakan dari 83 karyawan hanya setengah dari karyawan yang memiliki Fasilitas Kerja yang baik yaitu dengan presentase 80,7%. Kemudian pada indikator peralatan kerja 48,2% responden mengatakan baik, pada indikator perlengkapan kerja responden mengatakan baik 44,6%, dan pada indikator perlengkapan sosial dikategorikan sangat baik 38,9%. Artinya berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil Fasilitas Kerja di Truntum Hotel Padang belum dapat dikatakan termasuk pada kategori sangat baik, hal ini dikarenakan hanya setengah dari jumlah karyawan di Truntum Hotel Padang yang dikategori kan pada kategori sangat baik.

Untuk kepuasan kerja karyawan, dapat dijabarkan bahwa dari 83 responden maka variabel Kepuasan Kerja karyawan dapat dikatogerikan baik 73,5%. Kemudian pada indikator kedisiplinan 39,3% responden mengatakan buruk, pada indikator perputaran karyawan 48,1% responden mengatakan baik, pada indikator situasi kerja 63,9% responden mengatakan baik, pada indikator moral kerja 40,9% responden mengatakan buruk, dan pada indikator imbalan 53% responden mengatakan baik..Artinya Kepuasan Kerja karyawan di Truntum Hotel Padang termasuk dalam kategori baik.

Dari Hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan bantuan SPSS 20.00 diperoleh nilai koefisien determinasi R Square 0,137, artinya pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 0,37(13,7%). Sedangkan 86,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Maka hipotesis yang diterima dalam penelitian ini adalah Ha, sedangkan H0 ditolak.Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan karena Fasilitas Kerja adalah salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan.Adapun koefisien regresi diperoleh sebesar 0.388 dengan nilai sig 0,001 < 0,05. Artinya setiap peningkatan sebesar 1 satuan Fasilitas Kerja akan meningkatkan 0.388 satuan Kepuasan Kerja karyawan.

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh secara signifikan. Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap klinerja karyawan di Truntum Hotel Padang sebanyak 13,7%, serta juga terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan sebanyak 86,3%.

Fasilitas merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan (Darma et al., 2018; Hasibuan, 2012). Fasilitas kerja sangatlah penting bagi hotel, karena Fasilitas Kerja merupakan sebuah sarana yang digunakan untuk menunjang pekerjaan karyawan sehingga menghasilkan Kepuasan Kerja yang diinginkan (Anggrainy, Darsono, & Putra, 2018; Purnawijaya, 2019).

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Edy, Sutrisno, 2016; Murtani, 2017). Kepuasan Kerja karyawan sangat penting. Jika Kepuasan Kerja karyawan disuatu hotel baik, maka hotel tersebut akan terus berkembang dan tujuan dari hotel yang telah ditentukan sebelumnya akan terwujud (Prawira, 2020). Sehingga semakin tinggi Fasilitas Kerja karyawan maka semakin bagus juga Kepuasan Kerja karyawan di Truntum Hotel Padang. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa ketersediaan fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan (Nuryunanto et al., 2022; Sirajuddin et al., 2020). Penelitian lainnya menunjukkan bahwa fasilitas kerja dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja (Ayatulloh et al., 2021; Pertiwi et al., 2022).

4. SIMPULAN

Dari penelitian yang telah dilakukan di Truntum Hotel Padang dapat diambil kesimpulan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Truntum Hotel Padang. Melihat adanya pengaruh fasilitas terhadap kepuasan karyawan. Maka sudah tentu sebuah hotel diharapkan mampu memberikan fasilitas yang baik dan memadai sehingga tercipta tempat kerja yang aman dan aman yang berdampak terhadap kepuasan karyawan yang tentu akan meningkatkan kinerjanya.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Agus, S. (2011). *Manajemen Penyelenggaraan Hotel*. Bandung: Alfabeta.
- Alfandia, N. S. (2019). Fasilitas E-Commerce Dan Pajak Hotel Pada Sektor Pariwisata. *MEDIA BINA ILMIAH*, 14(3). <https://doi.org/10.33758/mbi.v14i3.318>.
- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Edy Rahardja*, 6(4), 502–512. Retrieved from <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/18000>.
- Ananda, V., & Chair, I. M. (2020). Persepsi Pengunjung Tentang Sarana dan Prasarana Objek Wisata Rumah Pohon Tabek Patah. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*, 1(2). <https://doi.org/10.24036/jkpbp.v1i2.8272>.
- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1). Retrieved from <https://jurnal.usk.ac.id/index.php/JMM/article/view/10227>.
- Ayatulloh, D., Nursalam, & Kurniawati, N. D. (2021). The Effect of Knowledge Management in Healthcare Services: A Systematic Review. *Jurnal Pendidikan Keperawatan Indonesia(JPKI)*, 7(1). <https://doi.org/10.17509/jpki.v7i1.35132>.
- Cardias, E. R. (2021). Pengaruh Kepuasan Wisatawan Terhadap Willingness To Pay Taman Wisata Alam Kawah Ijen. *Jurnal Pariwisata Terapan*, 5(1), 13–25. <https://doi.org/10.22146/jpt.66157>.
- Chasanah, I., & Rustiana, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Se Kabupaten Batang. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2). Retrieved from <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/16434>.
- Darma, B., Suryani, A., & Surono, Y. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Sekecamatan Muara Bulian Kabupaten Batang Hari. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 3(2). <https://doi.org/10.33087/jmas.v3i2.54>.
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Ibrahim, M., & Dahlius, A. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank RiauKepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. *JOM FISIP*, 3(2). Retrieved from <https://www.neliti.com/publications/33207>.
- Insani, Y. D., & Setiyariski, R. (2020). Meningkatkan Kualitas Pelayanan Front Office Department Melalui Tugas dan Tanggung Jawab Concierge Pada Hotel Savoy Homann. *Jurnal Kajian Pariwisata*, 2(1). <https://doi.org/10.51977/jiip.v2i1.297>.
- Jufrizen. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1). <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>.
- Kurniawan, R., & Lim, J. (2022). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Konsumen Terhadap Keputusan Pemilihan Hotel (Studi Pada Hotel Nagoya Hill Batam). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1227–1237. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.721>.
- Malino, D. S. D. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Intervening Pada Kantor Pos Indonesia Cabang Makassar. *NIAGAWAN*, 9(2), 94–101. <https://doi.org/https://doi.org/10.24114/niaga.v9i2.19034>.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munanda, R., & Amar, S. (2019). Pengaruh Kunjungan Wisatawan Mancanegara, Rata-Rata Pengeluaran Dan Tingkat Hunian Hotel Terhadap Pendapatan Indonesia Pada Sektor Pariwisata. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Pembangunan*, 1(1). <https://doi.org/10.24036/jkep.v1i1.5348>.
- Murtani, A. (2017). Pengaruh Pengembangan Karyawan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Bank Sumut Syariah Cabang Medan. *Jurnal Al-Qasd: Islamic Economic Alternative*, 1(2), 177–188. <https://doi.org/10.22303/al-qasd.1.2.2017.177-188>.
- Nuryunanto, A., Ts, K. H., & Istiatin, I. (2022). Kepuasan Kerja Pegawai Ditinjau dari Kualitas Kepemimpinan, Kompensasi, Fasilitas dan Lingkungan Kerja pada Kecamatan Bayat Kabupaten Klaten. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2). <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v5i2.16521>.
- Permadi, I. M. Y. (2017). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(1), 521–549.
- Pertiwi, V. A., Pratiwi, D. E., & Meitasari, D. (2022). Pengoptimalan Kepuasan Karyawan dalam Upaya

- Penguatan Keberlanjutan Badan Usaha Milik Desa. *Jurnal Kewirausahaan Dan Bisnis*, 27(2). <https://doi.org/10.20961/jkb.v27i2.55313>.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>.
- Priehadi Dhasa Eka. (2020). Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berca Schindler Lifts Project Alfa Tower Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 198 – 207. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i2.3938>.
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. *AGORA*, 7(1). Retrieved from <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8141>.
- Sinaga, S. (2010). *Potensi dan Pengembangan Objek Wisata Di Kabupaten Tapanuli Tengah*. Universitas Sumatra Utara.
- Sipahutar, R. P., & Sanjaya, S. (2019). Pengaruh Current Ratio dan Total Asset Turnover terhadap Return On Assets Pada Perusahaan Restoran, Hotel Dan Pariwisata yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 19(2). <https://doi.org/10.30596/jrab.v19i2.4753>.
- Sirajuddin, Sari, C. A., & Hasanuddin. (2020). Mengukur tingkat kepuasan karyawan pada perusahaan reparasi mesin industri dengan menggunakan metode importance performance analysis (IPA). *Teknika: Jurnal Sains Dan Teknologi*, 16(1). <https://doi.org/10.36055/tjst.v16i1.8042>.
- Widyaningsih, H. (2018). Upaya Peningkatan Profesionalisme Karyawan Untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Karyawan Abadi Hotel Jogja. *Jurnal Pariwisata Dan Budaya*, 9(1). <https://doi.org/10.31294/khi.v9i1.3642>.
- Yenni, E., Tenerman, & Sinaga, C. N. A. (2021). Peningkatan Kemampuan Berbahasa Inggris Masyarakat Lokal terhadap Pariwisata Desa Lumban Suhi-Suhi Toruan. *Bima Abdi: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2). <https://doi.org/10.53299/bajpm.v1i2.78>.