

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN HOTEL GRAND ROCKY BUKITTINGGI**



SARI DEWI PUTRI

**PROGRAM STUDI D4 MANAJEMEN PERHOTELAN
JURUSAN PARIWISATA
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
Wisuda Periode September 2016**

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN HOTEL GRAND ROCKY BUKITTINGGI

Sari Dewi Putri¹, Silfeni², Yuliana²
Program Studi D4 Manajemen Perhotelan
Jurusan Pariwisata
FPP Universitas Negeri Padang
email: saridewi.putri24@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Grand Rocky Bukittinggi. Jenis Penelitian ini adalah penelitian kausal. Variabel pada penelitian ini yaitu: Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Grand Rocky Bukittinggi yang berjumlah 114 orang dan pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *proporsional sampling*, sampel pada penelitian ini berjumlah 54 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner (angket) yang disusun berdasarkan *skala likert* yang terdiri dari 81 butir soal telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Lingkungan Kerja berada pada kategori baik dengan presentase sebesar (57%), Kepuasan Kerja Karyawan berada pada kategori cukup dengan presentase sebesar (72%), Lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 10,5%, dengan demikian kurang lebih sebesar 89,5% kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor lainya.

Kata Kunci: kepuasan kerja, lingkungan kerja, karyawan

Abstract

The purpose of research is to determine the working environment and job satisfaction of employees in the Grand Rocky Hotel Bukittinggi. This research is a type of kausal. This research was measured in with two variables working environment and Employee Job Satisfaction. Population of this research all employees of the Grand Rocky Hotel Bukittinggi totaling 114 people. Technique of sampling is proportional sampling, and sample in this research amount to 54 people. Data was collected using a questionnaire (questionnaire) using a Likert scale consists of 81 items that have been tested the validity and reliabilitasnya. The result of this research is Work environment is in good category (57%), Job Satisfaction employees are in enough category (72%), such as missing more (89,5) job satisfaction influence different factor.

Key Word : job satisfaction, work environment, employees

¹ Prodi D4 Manajemen Perhotelan untuk wisuda periode September 2016

² Dosen Jurusan Pariwisata FPP-UNP

A. Pendahuluan

Pariwisata sangat erat hubungannya dengan Provinsi Sumatera Barat, karena Provinsi Sumatera Barat memiliki berbagai destinasi wisata yang dapat dikunjungi wisatawan lokal hingga mancanegara. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya kondisi alam yang indah, letak strategis yang dapat ditempuh dengan berbagai macam transportasi, adat budaya lokal yang masih terjaga, dan berbagai macam peninggalan-peninggalan masa lampau yang bersejarah. Salah satu kota yang menjadi tujuan wisatawan adalah Kota Bukittinggi. Kota bukittinggi memiliki beragam jenis wisata mulai dari wisata kuliner, budaya, sejarah maupun wisata alamnya. Potensi wisata yang menarik dari Kota Bukittinggi membawa dampak positif bagi para pengusaha yang berminat untuk membangun usaha khususnya di bidang akomodasi seperti hotel.

Hotel menjadi salah satu penunjang utama bagi wisatawan dalam melakukan perjalanan wisata ke suatu daerah tujuan wisata. Menurut Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif RI No. 2 Tahun 2014 Pasal 1, “Hotel adalah penyedia akomodasi berupa kamar-kamar di dalam suatu bangunan yang dilengkapi dengan jasa makan dan minum, kegiatan hiburan dan fasilitas lainnya secara harian dengan tujuan memperoleh keuntungan” (Permenpar, 2014). Salah satu hotel berbintang yang terdapat di Kota Bukittinggi adalah Hotel Grand Rocky Bukittinggi. Karyawan di Hotel Grand Rocky Bukittinggi berjumlah 114 orang. Menurut Hasibuan (2012: 12) “Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan besarnya telah

ditetapkan terlebih dahulu” karyawan tersebut dibagi dalam tujuh departemen, uraian mengenai jumlah karyawan dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Jumlah Karyawan Operasional di Hotel Grand Rocky Bukittinggi

No.	Departemen	Jumlah Karyawan
1.	<i>Front Office</i>	16 Orang
2.	<i>Housekeeping</i>	18 Orang
3.	<i>Loundry</i>	7 Orang
4.	<i>Food and Beverage</i>	16 Orang
	<i>-F&B Produck</i> <i>-F&B Service</i>	17 Orang
6.	<i>Engineering</i>	11 Orang
7.	<i>Sales & Marketing</i>	3 Orang
8.	<i>Accounting</i>	14 Orang
9.	<i>Human Resourses + Security</i>	11 Orang
10.	<i>Secretary BOD</i>	1 Orang
	Total seluruh Karyawan	114 Orang

Sumber: HRD Hotel Grand Rocky Bukittinggi (2016)

Setiap departemen memiliki peranan yang sangat penting dalam menunjang kelancaran operasional hotel, oleh karena itu hotel harus bisa menjaga kepuasan kerja setiap karyawannya karena setiap karyawan yang bekerja berharap memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Rivai (2009: 856) menjelaskan bahwa: ”Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual, yang merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja”.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja dan suasana kerja, lingkungan kerja, dalam suatu perusahaan atau organisasi sangatlah penting diperhatikan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan pekerjaan, Lingkungan kerja Menurut Sedarmayati (2001: 2) adalah :

“Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, serta lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan hubungan kerja yang bagus yang akan mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya.

Berdasarkan hasil survei peneliti di lapangan pada saat melakukan pengalaman lapangan industri melalui wawancara dengan 11 orang karyawan dan observasi di lingkungan kerja karyawan Hotel Grand Rocky Bukittinggi, ditemui beberapa masalah tentang lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Sebanyak 5 orang karyawan mengatakan kurangnya penerapan standar kesehatan dan keselamatan kerja (K3) bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, seperti belum diterapkannya penggunaan masker pada karyawan *laundry* dan *housekeeping*.

Dekorasi di ruangan kerja karyawan yang masih kurang rapi terlihat dari susunan peralatannya serta mesin yang belum tepat, pewarnaan ruangan serta dekorasi yang juga belum baik sehingga menyebabkan ruangan tersebut terasa kecil dan sempit sehingga ruang gerak karyawan menjadi sedikit hal ini dapat menyebabkan karyawan mudah bosan yang akan memicu karyawan cepat lelah terhadap pekerjaan. Sebanyak 4 orang karyawan mengeluhkan soal fasilitas pendukung kerja yang terbilang masih kurang ataupun minim, seperti mesin *print* warna, komputer serta juga peralatan lainnya yang dibutuhkan dalam menunjang pekerjaan sehingga karyawan harus meminjam kepada departemen lainya ataupun harus memamakai fasilitas tamu.

Sebanyak 4 orang karyawan mengeluhkan tentang fasilitas karyawan yang belum baik, seperti keadaan ruangan istirahat dan toilet karyawan yang kotor dan tidak dibersihkan. Sebanyak 4 orang karyawan mengeluhkan mengenai tidak adanya kendaraan operasional bagi karyawan hotel yang mana karyawan wanita yang masuk pada *shift* malam mengalami kesulitan untuk pulang ke rumah masing-masing, terutama bagi karyawan yang bertempat tinggal jauh dari hotel.

Masih ditemukan karyawan yang tidak bertegur sapa dan masih kurang nya pengawasan dari atasan atau pimpinan yang bertugas sehingga masih adanya ditemukan karyawan operasional yang bebas bermain *Handphone* ataupun menggunakan komputer kantor untuk kepentingan pribadi yang menyebabkan karyawan tersebut mengabaikan pekerjaannya sendiri dan berdampak buruk kepada karyawan yang bekerja sama dengan karyawan tersebut.

Masalah tentang kepuasan kerja yang penulis temukan, sebanyak 5 orang karyawan mengeluhkan soal *kompensasi*, *servise* dan *benefit* yang belum terpenuhi, karena selama hotel beroperasi belum adanya rencana manajemen untuk menaikkan gaji karyawan sehingga karyawan merasa tidak puas, dan memilih *resign* dari hotel, serta *benefit* yang belum lengkap difasilitasi oleh manajemen hotel. Adanya *system rolling* yang diberlakukan oleh pihak manajemen bagi seluruh karyawan operasional setiap tiga bulan sekali, tanpa melakukan proses *training* (pelatihan) terlebih dahulu, terutama bagi yang tidak memiliki latar belakang pendidikan di bidang perhotelan

sehingga mereka kesulitan dalam melakukan pekerjaannya. Sebanyak 5 orang karyawan mengeluhkan selama kurang lebih tiga tahun berjalan, belum adanya promosi jabatan bagi karyawan sehingga karyawan memutuskan untuk keluar dari hotel tersebut, karena mereka berpendapat bahwa tidak adanya jenjang karir yang jelas bagi mereka di kemudian hari.

Berdasarkan permasalahan pada karyawan seperti yang dijelaskan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Grand Rocky Bukittinggi.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Grand Rocky Bukittinggi yang berjumlah sebanyak 114 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *proposional sampling*, sampel dalam penelitian ini berjumlah 54 orang.

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang didapat melalui hasil angket yang disebar kepada karyawan dan data sekunder yang didapat dengan memanfaatkan data yang ada seperti data jumlah karyawan hotel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan komunikasi tidak langsung yaitu berupa kuisisioner (angket) yang disusun berdasarkan skala likert yang sudah diuji validitasnya dan juga reliabilitasnya.

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan rumus penelitian rata-rata ideal (Mi), standar deviasi (Sdi), dan diklasifikasikan menjadi 5 kategori menurut Arikunto (2010) yaitu:

- a. Kategori sangat baik : $>(Mi + 1,5 Sdi) - \text{Keatas}$
- b. Kategori baik : $(Mi + 0,5 Sdi) < (Mi + 1,5 Sdi)$
- c. Kategori cukup : $(Mi - 0,5 Sdi) < (Mi + 0,5 Sdi)$
- d. Kategori kurang baik : $(Mi - 1,5 Sdi) < (Mi - 0,5 Sdi)$
- e. Kategori tidak baik : $<(Mi - 1,5 Sdi) - \text{Kebawah}$

Untuk menentukan skor rata-rata ideal digunakan patokan kurva normal sebagai berikut:

$$Mi = 1/2 (\text{skor ideal maksimum} + \text{skor ideal minimum})$$

$$Sdi = 1/6 (\text{skor ideal maksimum} - \text{skor ideal minimum})$$

Dimana: Mi = Skor rata-rata ideal

Sdi = Simpangan baku.

Selanjutnya dilakukan uji persyaratan analisis yaitu dengan melakukan uji normalitas, uji homogenitas, dan uji linearitas dan pengujian hipotesis yaitu uji analisis kofisien dan uji regresi linear sederhana.

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1. Hasil Penelitian

a. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X)

Penilaian hasil penelitian tentang lingkungan kerja seperti yang bisa dilihat pada Tabel 2 berikut:

**Tabel 2. Klasifikasi Skor Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
N=54**

Kategori	Batas Interval Rata-Rata	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	≥ 123	21	39
Baik	104- < 123	31	57
Cukup	85 - < 104	2	4
Kurang Baik	66 - < 85	0	0
Tidak Baik	≤ 66	0	0
Total		54	100

Sumber: *Data Primer, 2016 (Diolah)*

Berdasarkan perhitungan statistik variabel Lingkungan Kerja terlihat persentase sebesar 57% berada pada rentang skor $104 \geq 123$ dengan kategori Baik.

b. Analisis Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Penilaian hasil penelitian tentang kepuasan kerja karyawan seperti yang bisa dilihat pada Tabel 3 berikut:

**Tabel 3. Klasifikasi Skor Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
N=54**

Kategori	Batas Interval Rata-Rata	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	≥ 139	0	0
Baik	118- < 139	9	17
Cukup	96 - < 118	39	72
Kurang Baik	75 - < 96	6	11
Tidak Baik	≤ 75	0	0
Total		54	100

Sumber: *Data Primer, 2016 (Diolah)*

Berdasarkan perhitungan statistik variabel kepuasan kerja karyawan terlihat persentase sebesar 72% berada pada rentang skor 96 - < 118 dengan kategori cukup.

c. Uji Pesyaratan Analisis

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data terdistribusi secara normal atau tidak. dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dan bantuan program *SPSS 16.00*.

Tabel 4. Uji Normalitas

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
		X	Y
N		54	54
Normal Parameters ^a	Mean	121.17	107.33
	Std. Deviation	10.782	9.381
Most Extreme Differences	Absolute	.113	.120
	Positive	.113	.120
	Negative	-.064	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		.833	.884
Asymp. Sig. (2-tailed)		.491	.415
a. Test distribution is Normal.			

Sumber: *Data Primer, 2016* (Diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai Asymp Sig untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,491 dan untuk kepuasan kerja karyawan adalah 0,415. Dengan nilai > dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa kedua data terdistribusi normal.

2) Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk melihat apakah kedua sampel homogen yaitu mempunyai varians yang sama atau tidak. digunakan uji *Test of Homogeneity of Variances* menggunakan bantuan program *SPSS 16.00*.

Tabel 5. Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances			
Y			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.379	11	23	.248

Sumber: *Data Primer, 2016* (Diolah)

Berdasarkan hasil analisis uji homogenitas pada tabel di atas, diperoleh nilai Sig adalah 0,248 dengan taraf signifikansi $> 0,05$. Ini artinya nilai signifikansi data lebih besar dari taraf signifikansi. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data berasal dari populasi yang mempunyai varians yang sama atau data bersifat homogen.

3) Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan variabel X dan variabel Y bersifat linear atau tidak. Pengujian linearitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical product and Service Solution*) versi 16.

Tabel 6. Uji Linieritas

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y *	Between	(Combined)	2519.200	27	93.304	1.131	.378
X	Groups	Linearity	491.374	1	491.374	5.957	.022
		Deviation from Linearity	2027.826	26	77.993	.945	.556
	Within Groups		2144.800	26	82.492		
	Total		4664.000	53			

Sumber: *Data Primer, 2016* (Diolah)

Berdasarkan hasil analisis uji Linieritas pada tabel di atas, diperoleh nilai Sig adalah 0,556 dengan taraf signifikansi $> 0,05$, yang artinya terdapat hubungan Linier secara Signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

d. Uji Hipotesis

1) Uji Analisis Korelasi

Uji analisis Korelasi digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan antara kedua variabel dengan menggunakan uji *Korelasi Pearson Product Moment* dengan menggunakan program SPSS 16.00

Tabel 7. Uji Korelasi Variabel X dan Y

		Correlations	
		X	Y
X	Pearson Correlation	1	.325*
	Sig. (2-tailed)		.017
	N	54	54
Y	Pearson Correlation	.325*	1
	Sig. (2-tailed)	.017	
	N	54	54

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: *Data Primer, 2016* (Diolah)

Nilai r lingkungan kerja dan dengan kepuasan karyawan berada pada interval 0.325 – 0,325 dengan nilai signifikansi 0,017 berarti terdapat korelasi yang signifikan dan rendah antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Maka keputusan uji hipotesis penelitian ini adalah H_a diterima, berarti terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kepuasan kerja karyawan di Hotel Grand Rocky Bukittinggi.

2) Uji Regresi Linear sederhana

a) Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *R square* pada analisis regresi linear sederhana pada tabel 34 berikut:

Tabel 34. Koefisien Determinasi (*R Square*) Variabel X terhadap Variabel Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.325 ^a	.105	.088	8.958

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber: *Data Primer, 2016* (Diolah)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai R Square 0,108 artinya pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 10,5 %. Sedangkan sisanya 89,5 % dipengaruhi oleh faktor lain.

2. Pembahasan

Berdasarkan analisis penelitian tentang lingkungan kerja karyawan di Hotel Grand Rocky Bukittinggi. Berada pada persentase sebesar 57% berada pada kategori baik, perhitungan data hasil penelitian menjelaskan penilaian karyawan tentang lingkungan kerja karyawan di Grand Rocky Hotel Bukittinggi sudah baik. Oleh karena itu, diharapkan pihak manajemen Grand Rocky Hotel Bukittinggi dapat mempertahankan lingkungan kerja karyawannya agar terciptanya lingkungan kerja yang baik serta kondusif untuk bekerja. Sedarmayanti (2001: 12) menyatakan “Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat

melaksanakan kegiatan secara sehat, aman dan nyaman” karena biasanya orang akan bersemangat untuk bekerja apabila lingkungan kerjanya baik secara fisik maupun secara non fisik (hubungan) dan sesuai dengan yang mereka harapkan, lingkungan kerja dapat menciptakan gairah kerja sehingga produktifitas dan prestasi kerja meningkat dan akan mencapai hasil yang memuaskan begitupun sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan semangat kerja karyawan sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan pengkategorian skor dan nilai rata-rata pada statistik data hasil penelitian, terlihat bahwa nilai rata-rata tanggapan responden tentang kepuasan kerja karyawan sebesar 72% berada pada kategori cukup. Dengan demikian dapat digambarkan kepuasan kerja karyawan di Grand Rocky Hotel Bukittinggi secara keseluruhan sudah baik hanya saja masih belum terpenuhi semuanya. Rivai (2009: 856) menjelaskan bahwa: ”Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual, yang merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan. Oleh karena itu, diharapkan pihak manajemen Grand Rocky Hotel Bukittinggi dapat memperhatikan kepuasan kerja karyawannya karena biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang di jalankan, apabila apa yang di kerjakan itu dianggapnya telah memenuhi harapannya, sesuai dengan tujuan dia bekerja maka dia akan merasa puas.

Kemudian nilai *R Square* 0,105 artinya pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 10,5 %. Sedangkan sisanya 89,5 % dipengaruhi oleh faktor lain. Hasibuan (2006: 203) menyatakan, “Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain : Balas jasa yang adil dan layak, Penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian, Suasana dan lingkungan pekerjaan, Berat ringannya pekerjaan, Peralatan yang menunjang, Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya”. Berdasarkan pendapat ahli dia atas Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena pada dasarnya kepuasan karyawan akan diperoleh jika lingkungan kerja di sekitar hotel sudah baik dan kondusif.

E. Simpulan dan Saran

1. Simpulan

Lingkungan Kerja di Hotel Grand Rocky bukittinggi ditinjau dari 2 dua indikator yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik, Kepuasan kerja karyawan di Hotel Grand Rocky bukittinggi ditinjau dari lima indikator yaitu: Penggajian, pekerjaan itu sendiri, promosi jabatan, kepenyeliaan serta rekan kerja secara keseluruhan termasuk dalam kategori cukup, dengan persentase 72%.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan Hotel Grand Rocky Bukittinggi sebesar 10,5% dengan sig. 0,017, dengan demikian kurang lebih sebesar 89,5% kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor lainnya.

2. Saran

Pihak manajemen Hotel Grand Rocky Bukittinggi perlu memperhatikan, mempertahankan serta meningkatkan segala sesuatu yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas lingkungan kerja karyawan karena lingkungan yang baik dan kondusif dapat menjadikan karyawan merasa betah berada di lingkungan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Pihak manajemen juga harus memperhatikan dan memenuhi kepuasan kerja karyawan terutama kepada masalah-masalah yang berada pada nilai cukup dalam hasil penelitian seperti gaji, promosi jabatan, dan juga penyeliaan (*supervise*). Hal ini merupakan pendukung semangat kerja karyawan yang akan menghasilkan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja atau prestasi kerja karyawan juga akan meningkat.

Untuk Universitas Negeri Padang semoga skripsi ini dapat memberikan tambahan khasanah bacaan bagi mahasiswa terutama Prodi Manajemen Perhotelan, dan juga sebagai bahan acuan serta menjadi rujukan bagi peneliti lainya dalam penulisan karya ilmiah yang berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM), khususnya pada kepuasan kerja karyawan hotel dan juga lingkungan kerja karyawan.

Kepada para peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut sebaiknya diungkapkan variabel-variabel lain yang relevan dengan penelitian ini seperti: Penggajian, Promosi Jabatan dan Juga Tentang Kepemimpinan (kepenyeliaan).

Catatan: artikel ini disusun berdasarkan skripsi penulis dengan Pembimbing I Dra. Silfeni, M.Pd dan Pembimbing II Dr. Yuliana, SP, M.Si

Daftar Pustaka

Hasibuan, S.P. Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.

Rivai, Veithrizal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Suharsimi Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

.....2014. *Peraturan Menteri Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2014 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Hotel Syariah*. <http://peraturan.bkpm.go.id> di akses pada tanggal 28 Maret 2016.