



14.13%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 10 DEC 2024, 9:53 AM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL	● CHANGED TEXT	● QUOTES
0.12%	14.01%	0.17%

Report #24101523

23 97 BAB I PENDAHULUAN 1.1 Latar Belakang Masalah Industri perhotelan mengalami transformasi signifikan. Hal ini dikarenakan masuknya pengaruh dari perkembangan teknologi, perubahan pola perjalanan, dan meningkatnya permintaan akan pengalaman yang unik. Dengan munculnya platform pemesanan online dan aplikasi mobile, konsumen kini mempunyai akses yang lebih cepat dan mudah untuk mencari serta membandingkan pilihan akomodasi. Dalam upaya meningkatkan pengalaman pelanggan saat menginap. Pemanfaatan teknologi digital yang saat ini berkembang pesat, hotel-hotel kini tersedia berbagai layanan dan fasilitas yang mengusung kecanggihan dan personalisasi (Suhandoko, 2023). Selain itu, adaptasi terhadap tren seperti work-from-hotel dan leisure travel juga menciptakan peluang baru bagi industri ini, menuntut inovasi terus-menerus untuk memenuhi kebutuhan tamu yang semakin beragam. Keberhasilan dalam industri perhotelan karena peranan penting sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kualitas. Setiap perusahaan harus memiliki strategi yang efektif untuk mengembangkan SDM guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Langkah-langkah seperti peningkatan keterampilan, pelatihan berkelanjutan, dan pemberian motivasi kepada karyawan sangat penting dalam menciptakan layanan terbaik bagi tamu. Berdasarkan data Goodstates, jumlah hotel bintang 4 terus meningkat setiap tahunnya, sehingga persaingan di sektor ini semakin ketat. Menurut Smith (2021) tingginya tingkat persaingan mendorong

perusahaan untuk memprioritaskan pengelolaan SDM sebagai kunci dalam mempertahankan keunggulan kompetitif. Tanpa strategi pengembangan SDM yang tepat, perusahaan berisiko tertinggal dalam menawarkan layanan berkualitas, yang merupakan faktor utama dalam menciptakan loyalitas pelanggan di industri perhotelan. Persaingan yang semakin ketat, khususnya di segmen hotel bintang empat. Hal ini tidak lepas dari meningkatnya jumlah hotel baru yang terus bertambah setiap tahunnya, seiring dengan pertumbuhan sektor pariwisata dan perubahan preferensi konsumen. Kondisi ini mendorong pelaku industri untuk berinovasi, baik dalam meningkatkan kualitas layanan, memanfaatkan teknologi, maupun menyusun strategi pemasaran yang lebih efektif. Data dan analisis dari Goodstate memberikan gambaran jelas tentang tren ini, yang menunjukkan bagaimana dinamika kompetisi di pasar hotel bintang empat semakin menantang bagi pelaku usaha. Berikut adalah visualisasi data yang menggambarkan fenomena tersebut. Gambar 1.

1 Jumlah hotel bintang 4 di Indonesia Sumber: (Yonatan, 2023) Pada gambar di atas menunjukkan jumlah data hotel berbintang empat yang ada di Indonesia mengalami peningkatan sebanyak 25 unit di tahun 2023. Badan Pusat Statistik (BPS) menyatakan bahwa saat ini di Indonesia telah memiliki 4.129 unit hotel. Walaupun, dari keseluruhan jumlah tersebut hotel bintang 3 masih mendominasi di Indonesia yaitu dengan total 1.606 unit. Setelah itu diperingkat kedua ada hotel bintang 4

REPORT #24101523

sebanyak 862 unit yang banyaknya hampir setara dengan hotel 2 bintang 2, sedangkan hotel bintang 1 hanya terdapat 544 unit. Dari semuanya, hotel bintang 5 terbilang yang memiliki unit paling sedikit yaitu hanya 252 unit di tahun 2023. BPS juga mengungkapkan bahwa di pulau jawa dan bali terdapat 60% hotel. Pulau Jawa menjadi primadona lokasi karena terdapat 598 unit hotel Bintang dan disusul di DKI Jakarta 448 unit (Yonatan, 2023). Pertumbuhan industri perhotelan juga didukung dengan data dari kualifikasi banyaknya tamu hotel di provinsi Banten menurut data BPS tahun 2022 sebanyak 2.306,61 (dalam ribu jiwa) menginap di hotel bintang, namun khusus wilayah Tangerang Selatan sebanyak 384,79 (dalam ribu jiwa). Sedangkan untuk hotel non bintang hanya sebesar 1,14 (dalam ribu jiwa) (BPS, 2024). Salah satu hotel bintang empat yaitu, Herloom Service Residence BSD Tangerang. Herloom BSD berdiri sejak tahun 2023, dan saat ini telah memiliki total karyawan 62 orang. Herloom Service Residence BSD merupakan bagian dari JHL Collections yang mengutamakan kenyamanan dan kemewahan bagi para tamu. Didirikan di kawasan BSD yang berkembang pesat, residence ini menawarkan akomodasi modern dengan berbagai fasilitas lengkap. Sejak pembukaannya, Herloom telah berfokus pada pengalaman tinggal yang menyenangkan, menggabungkan desain kontemporer dengan sentuhan lokal. Komitmen terhadap pelayanan berkualitas dan perhatian pada detail

REPORT #24101523

menjadikannya sebagai salah satu destinasi perhotelan yang menarik di Tangerang (Jhlcollections, 2024). Herlom BSD dipilih peneliti sebagai tempat dilakukannya penelitian. Perusahaan ini mengedepankan kepuasan kerja, karena ketika karyawan merasakan keluasan akan pada pekerjaannya dampaknya karyawan turut memberikan service terbaik kepada pelanggan seperti yang dikatakan oleh CEO Herlom hotel Bapak Jerry Hermawan Lo. Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor krusial dalam menentukan kinerja dan produktivitas organisasi. Sebab, apabila pegawai merasa puas dengan pekerjaan dan perusahaan, pegawai memiliki kecenderungan lebih termotivasi, loyal, dan berusaha untuk berkontribusi secara maksimal serta membantu pencapaian tujuan perusahaan. Dampak dari kepuasan kerja dapat dirasa pada kinerja saja yang meningkat, tetapi juga akan tercipta suasana kerja yang positif, menekan tingkat stres, serta menurunkan tingkat turnover karyawan. Disamping itu, kepuasan kerja memiliki fungsi dalam membangun hubungan yang harmonis antar rekan kerja dan manajemen, yang hasil akhirnya terjadi peningkatan serta efisiensi dan efektifitas operasional organisasi secara keseluruhan. Pembahasan mengenai kepuasan kerja karyawan untuk menciptakan kinerja yang optimal dalam perusahaan tentunya juga terkait dengan kinerja serta produktivitas dalam bekerja agar tercapainya visi dan misi perusahaan. Dikarenakan Herlom Hotel tidak memiliki data dan informasi terkait berapa index hasil survey

kepuasan karyawan, peneliti bermaksud melakukan presurvey untuk memperkuat landasan penelitian ini. Sebelum melakukan prasurevei kepada 30 karyawan Herlom Hotel, peneliti menentukan tujuan utama, seperti meninjau kepuasan kerja berdasarkan faktor-faktor seperti lingkungan kerja, kompensasi, dan hubungan antar karyawan. Setelah itu, peneliti menyusun kuesioner dengan pertanyaan yang relevan dan mudah dipahami. Selanjutnya, peneliti harus mendapatkan izin dari pihak manajemen hotel serta memberikan penjelasan kepada karyawan mengenai tujuan dan manfaat prasurevei ini agar mereka merasa nyaman untuk berpartisipasi. Setelah dilakukan pra survey didapati hasil yang memperlihatkan sebuah fenomena mengenai kurang maksimalnya kepuasan kerja karyawan yang terukur menggunakan indikator kepuasan kerja. Berikut persentase hasil pra survey kepuasan kerja pada gambar berikut ini: Gambar 1. 2 Hasil Pra Survey kepuasan kerja 30 responden

Sumber: (Olah Data Peneliti, 2024) 37% 63% Kepuasan Kerja Puas Tidak Puas

3 Dari gambar di atas menunjukkan bahwa hasil prasurevei karyawan Herloom hotel masih merasakan ketidakpuasan pada perusahaan sebanyak 63% dan yang sudah merasa puas sebanyak 37%. Tentunya kepuasan tidak mencapai persentase yang ideal sebesar 100%. Dalam meninjau variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja dilakukan pra-survei kepada 30 responden karyawan yang dinilai melalui variabel Kompensasi, Pengembangan karir, Kepemimpinan, Beban Kerja dan Budaya Perusahaan seperti pada Tabel 1.1.

REPORT #24101523

Dari hasil data Tabel 1.1 hasil dari penyebaran kuesioner pra survei untuk variabel kepuasan kerja sebesar 37 % yang seharusnya dapat mencapai persentase maksimum diangka 100%. Kondisi dilapangan juga menggambarkan bahwa masih terdapat banyak indikator yang memengaruhi ketidakpuasan karyawan. Beberapa faktor yang paling dominan termasuk ketidakjelasan jalur karir, hubungan antar rekan kerja, beban kerja, serta kompensasi. Selain itu, kurangnya kesempatan pengembangan diri dan pelatihan yang memadai juga menjadi penyebab ketidakpuasan. Faktor lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti hubungan antar pegawai yang tidak harmonis dan kondisi fisik tempat kerja yang tidak nyaman, turut memperburuk tingkat kepuasan. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan agar melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap faktor-faktor inti yang dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan. variabel yang paling tinggi berada pada pengembangan karir sebesar 80% dan budaya perusahaan 90% Jadi dapat disimpulkan bahwa hasil dari pra survei peneliti menetapkan Jadi fenomena kepuasan kerja ditetapkan sebagai variabel yang dipengaruhi oleh budaya perusahaan dan pengembangan karir khususnya pada Herloom Hotel. Pemberitaan mengenai ketidakpuasan karyawan juga dikutip pada Kompas.com pada beberapa penelitian memperlihatkan terdapat beberapa penyebab adanya ketidakpuasan kerja. Contohnya adanya perlakuan kurang adil, kompensasi, tidak adanya support dukungan dari

rekan kerja hingga atasan, serta workload yang tidak masuk akal Glori (2023). Kepuasan kerja diartikan sebagai bentuk emosional karyawan dalam menunjukkan perasaan baik yang menyenangkan sampai bagaimana karyawan tersebut mencintai pekerjaannya hal ini merupakan sebuah luapan perasaan seseorang dan reaksinya akan lingkungan tempat karyawan bekerja (Jopanda, 2021a).

57 60 98 ➤ Harusnya dengan adanya kepuasan kerja dapat dicerminkan oleh prestasi dan kedisiplinan kerja karyawan. Setiawan et al., (2021) menjelaskan jika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, apabila mendapatkan ungkapan pujian dari hasil kerjanya atau dalam bentuk perlakuan, penempatan, fasilitas, dan lingkungan kerja. Menurut Sulaimawan (2020) para karyawan yang telah merasakan menikmati hingga merasa kepuasan dalam pekerjaannya cenderung lebih memprioritaskan pekerjaannya jika dibandingkan balas jasa meskipun balas jasa penting. Umumnya hal ini juga berkaitan erat dengan pengembangan karir karyawan di perusahaan. Dimana dalam pengertiannya pengembangan karir menurut Mc Donald dan Hite mengungkapkan jika pengembangan karir adalah interpretasi masalah karir ke arah organisasi strategisi. Organisasi secara langsung memiliki keterlibatan dalam merencanakan atau mengembangkan karir karyawan. Melalui proses dalam menilai apa yang menjadi tujuan dan sasaran serta melakukan alokasi sumber daya fisik, keuangan, maupun sumberdaya manusia dengan tepat. Setiap anggota dalam perusahaan akan langsung terlibat dalam merencanakan, membangun dan mengembangkan karir karena hal ini termasuk kedalam masing-masing tujuan pribadi untuk mendapatkan peluang di masa depan (Abidin et al., 2022). Pada penelitian Sulthan (2023) menyatakan pengembangan karir signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil dari penelitian Saefullah (2021) menjelaskan jika pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 3 35 ➤ Selain pengembangan karir, budaya perusahaan menjadi salah satu elemen yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Valeny (2022) budaya perusahaan sebagai bentuk dasar yang berupa asumsi yang dapat ditemui dan dikembangkan dalam suatu kelompok tertentu. Tujuannya agar setiap individu mampu dalam mempelajari serta dapat

mengatasi baik secara eksternal maupun internal, hal ini akan ditanamkan pemahamannya kepada seluruh anggota dalam organisasi sebagai cara mengekspresikan, berfikir yang dilakukan dengan benar dalam sebuah hubungan. Hasil penelitian dari Adi (2023) budaya perusahaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun lain hal dengan Sandy & Selamat Riadi (2023) yang menjelaskan dalam hasil penelitiannya bahwa variabel budaya tidak berpengaruh kepada kepuasan kerja Urgensi penelitian dengan meningkatnya tingkat persaingan di dunia bisnis, pemahaman yang mendalam tentang bagaimana kedua elemen ini berinteraksi dapat membantu perusahaan dalam merumuskan strategi yang tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga retensi karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini berpotensi memberikan wawasan 4 praktis bagi manajemen untuk menciptakan budaya yang mendukung dan program pengembangan karir yang relevan, sehingga mampu meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan.

53 Berdasarkan masalah yang penulis paparkan pada bagian latar belakang ini, penulis sangat berminat dalam menjalankan penelitian dengan judul 1 “Pengaruh Budaya Perusahaan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi pada Herloom Hotel Tangerang Selatan 23 25 48

75 1.2 Rumusan Masalah Berdasarkan dari uraian akan permasalahan di atas, peneliti mengidentifikasi masalah: 1. 25 32 64 Apakah budaya perusahaan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan di perusahaan Herloom Hotel? 3 5 25 32 64 94

2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan Herloom Hotel? 48 5 1.3 Tujuan Penelitian Tujuan dilakukan penelitian agar dapat menghasilkan bentuk pemahaman atas pertanyaan pada rumusan masalah. 46 Yakni tujuan dari penelitian adalah 1. Untuk mengetahui pengaruh dari budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan di Perusahaan Herloom Hotel 2. 30 42 46 95 Untuk mengetahui pengaruh dari pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di Perusahaan Herloom Hotel. 23

101 1.4 Manfaat Penelitian Adapun manfaat yang bisa diperoleh dari hasil penelitian ini adalah: 1.4 1 Manfaat Praktis Nilai praktis dari penelitian ini dapat memberikan panduan bagi perusahaan di industri

perhotelan untuk merancang strategi yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia agar mampu bersaing pada industri perhotelan di Indonesia. Selain itu hasil dari penelitian ini akan memperluas pengetahuan dan memperkuat dasar teori di berbagai disiplin ilmu. Kaitannya dengan manfaat akademik berperan penting dalam memecahkan masalah yang relevan dengan topik yang diangkat membantu para akademisi untuk menghasilkan solusi berbasis data. Penelitian juga memberikan peluang bagi mahasiswa dan dosen untuk meningkatkan keterampilan analitis dan kritis, yang penting dalam membangun kapasitas berpikir ilmiah.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah sumber referensi dan menjadi bahan kajian agar dapat memperkaya pengetahuan terutama yang terkait pemahaman mengenai budaya perusahaan, pengembangan karir dan kepuasan kerja khususnya bagi mahasiswa Universitas Pembangunan Jaya Program Studi Manajemen dalam memberikan manfaat pada penelitian yang dilakukan selanjutnya terutama untuk topik yang sama dengan penelitian ini.

115 6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1 Kajian Teori 2.1 1 Kepuasan Kerja Darmawan (2020)

mengartikan kepuasan kerja sebagai situasi dimana perasaan karyawan mengenai perihal yang ada kaitannya dengan tempat kerja dan pekerjaannya. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa kepuasan juga mengenai puas dalam menjalankan pekerjaannya misalnya dengan hasil kerja yang dicapai dan suasana lingkungan kerja yang membuat nyaman. Seorang karyawan akan mencapainya jika yang dikerjakan memperoleh hasil yang maksimal dan sesuai harapannya. Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan merupakan aspek mendasar dalam kehidupan setiap individu. Kepuasan kerja bagi Ayu et al., (2023) terjadi ketika karyawan memperoleh apa yang diharapkan, bahkan melampaui ekspektasi, yang dihasilkan dari lingkungan kerja yang mendukung serta penghargaan atas kontribusinya kepada perusahaan. Sedangkan Tanjung & Siagian (2023) mendefinisikan sebagai perilaku yang ditunjukkan pegawai berdasarkan kecocokan antara pekerjaan dengan harapan serta ekspektasi masing-masing karyawan dalam perusahaan. Menurut Bahagia & Putri (2021)

peningkatan kepuasan kerja harus menjadi perhatian perusahaan dengan memperhatikan pengelolaan karyawan di perusahaan terutama yang berkaitan dengan kebutuhan pekerjaan. Dikarenakan tiap karyawan memiliki tingkatan kepuasan yang berbeda, jika spesifikasi pekerjaan memenuhi kebutuhan kesejahteraan karyawan, kepuasan kerja akan turut meningkat. Ini merupakan aspek sangat penting dan menjadi faktor utama dalam menentukan kesuksesan kegiatan perusahaan. Agar kepuasan kerja tercipta, perusahaan harus melakukan mengevaluasi kebijakan secara berkala supaya karyawan tetap merasa nyaman dan puas, yang akan memengaruhi loyalitas karyawan pada perusahaan (Pratama et al., 2022). Selain itu tercapainya kepuasan kerja juga akan berdampak terhadap kondisi kerja karyawan. Begitupun sebaliknya jika kepuasan kerja rendah, akibatnya kondisi perusahaan juga dapat berpengaruh dan berdampak pada produktivitas (Bahasoan & Dwinanda, 2022). Kepuasan ialah unsur dan situasi yang penting sebagai sumber kepuasan kerja seperti pekerjaan yang menarik, mendapat kesempatan meningkatkan potensi diri, penuh tantangan, kesempatan mendapat promosi dan penghargaan.

22 58 Sedangkan yang termasuk dalam faktor-faktor yang dapat menjadi sumber ketidakpuasan karyawan berupa gaji/upah, lingkungan kerja, pengawasan, hubungan antarpribadi, dan status (Idham Fahmi et al., 2024). Menurut Afuan (2021), kepuasan kerja memiliki artu sebagai titik seorang karyawan merasakan jika apa yang diterima atas kinerja sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan, yang termasuk di dalamnya juga mengenai kebijakan organisasi. 1. Faktor - Faktor Kepuasan Kerja Pendapat Isyand et al (2022) menyampaikan terdapat 4 (empat) faktor yang dapat menciptakan kepuasan kerja, yakni: a. Faktor psikologis Berhubungan dengan kondisi psikis atau mental karyawan terhadap perilaku dan kenyamanan dalam bekerja yang di antaranya minat dan perasaan. b. Faktor Fisik Mengenai fisik dilingkungan bekerja serta bagaimana kondisi dari fisik karyawan tersebut misalnya fasilitas dalam Perusahaan seperti, sarana dan prasarana, kesehatan karywan hingga jam kerja. c. Faktor Finansial Berhubungan dengan manfaat atau perlindungan yang menyangkut

kesejahteraan karyawan misalnya system penggajian, tunjangan kerja dan jaminan social. d. Faktor Sosial Hal ini terkait hubungan di antara para karyawan, berlangsung dengan kondusif dan baik dengan teman kerja hingga dengan pimpinan yang mempunyai job desk kerja berbeda.

7.2. Indikator Kepuasan Kerja Karyawan Sesuai dengan Pranata & Irbayuni (2022) membagi kepuasan kerja menjadi atas 5 (lima) indikator, sebagai berikut:

- a. Kepuasan pada Kompensasi Karyawan merasa puas dengan gaji, hal ini juga meliputi tunjangan yang diberikan serta penilaian terhadap kenaikan gaji yang dinilai adil berdasarkan keterampilan dan kinerja karyawan.
- b. Kepuasan pada Pekerjaan Pekerjaan yang diterima karyawan merupakan penentu utama puas atau tidaknya. Karyawan diberi peluang agar bertanggung jawab membereskan seluruh tugas yang membuat meningkatnya potensi.
- c. Kepuasan pada Sikap Atasan Gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin juga memiliki berpengaruh pada kinerja dan kepuasan karyawan. Ini berkaitan dengan seperti apa pemimpin dapat bawahan untuk meraih target bersama.
- d. Kepuasan pada Rekan Kerja Kualitas komunikasi yang baik di antara karyawan juga menentukan kepuasan individu. Kesamaan di antara rekan kerja menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan memperkuat hubungan antar karyawan.
- e. Kepuasan pada Kesempatan Promosi Promosi merupakan suatu bentuk penghargaan dari perusahaan kepada karyawan atas pencapaian karyawan dan membantu mengembangkan karir. Ini berpengaruh pada kinerja dan kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Menurut Nurhasanah et al (2022) indikator kepuasan kerja sebagai suatu tindakan yang konkret dapat ditunjukkan oleh individu berdasarkan hasil kerjanya yang sesuai dengan tanggung jawab dari perusahaan. Berikut ini indikator kepuasan yang meliputi:

- a. Tugas
- b. Kualitas pemantauan
- c. Hubungan interpersonal dengan rekan kerja
- d. Kesempatan untuk mengembangkan
- e. Gaji / Insentif

f.2.1.2 Pengembangan Karir Salah satu fungsi dalam manajemen karir adalah pembangan karir. Pengembangan karir termasuk kedalam proses mengenali potensi akan karir karyawan sehingga perusahaan mengetahui strategi yang tepat untuk mengembangkan potensinya. Umumnya, proses ini

dimulai dengan melakukan evaluasi kinerja masing-masing karyawan atau yang disebut dengan performance appraisal. Dari peninjauan kinerja karyawan, perusahaan akan memperoleh gambaran kemampuan dan kinerja aktualnya (Rahman et al., 2022).

66 Pada dasarnya pengembangan karir berfokus untuk perkembangan perusahaan serta bagaimana perusahaan mampu mengatasi tantangan bisnis di masa mendatang (Hendriatno & Marhalinda., 2020). Menurut Luh et al., (2021) menyatakan bahwa perusahaan dapat perhatian secara berkelanjutan terhadap pengembangan karir karyawannya. Kegiatan pengembangan dapat meliputi tahapan di mana karyawan dapat mencapai hasil kinerja maksimal dan mencapai jenjang karir yang di inginkan dan disesuaikan dengan keterampilan. Setiap karyawan yang memiliki kinerja bagus akan turut berkontribusi menjadi nilai daya saing perusahaan di pasar bisnis. Pengembangan karir diartikan sebagai peningkatan status karyawan sesuai jalur karir yang ditetapkan oleh perusahaan, dilihat sebagai proses kenaikan jenjang menuju posisi lebih tinggi dari sebelumnya (Syam et al., 2023). Seluruh dukungan yang diberikan perusahaan tentunya akan memberikan dampak yang baik untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Pendapat Kristianto et al (2023) perusahaan perlu memberikan peluang kepada karyawan agar berkembang dan meraih prestasi terbaik. Lain dengan Mc Donald dan Hite mengungkapkan jika pengembangan karir adalah interpretasi masalah karir ke arah organisasi strategis. Organisasi secara langsung memiliki keterlibatan dalam merencanakan atau mengembangkan karir karyawan. Melalui proses dalam menilai apa yang menjadi tujuan dan sasaran serta melakukan alokasi sumber daya fisik, keuangan, 8 maupun sumberdaya manusia dengan tepat. Setiap anggota dalam perusahaan akan langsung terlibat dalam merencanakan, membangun dan mengembangkan karir karena hal ini termasuk kedalam masing-masing tujuan pribadi untuk mendapatkan peluang di masa depan (Zaenal Abidin et al., 2022). Karyawan perlu merencanakan jalur karir karyawan selama berkontribusi di perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yang dilakukan dengan efektif sangat penting bagi pengembangan karir, yang akan memengaruhi tingkat kepuasan kerja dan motivasi (Rulianti &

Nurpribadi, 2023). Simanjuntak et al (2020) memaparkan bahwa pengembangan karir merupakan perjalanan individu dalam mencapai posisi tertentu di dalam organisasi melalui peningkatan kemampuan dan pengalaman kerja yang diperolehnya. Menurut Junaidi (2021) kepuasan kerja berperan penting untuk meningkatkan kinerja, karena merupakan elemen kunci dalam strategi perusahaan untuk mendorong efisiensi dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, kepuasan kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi mencerminkan sikap emosional karyawan terhadap pekerjaannya, yang bisa berupa respons positif atau negatif, dan hal ini terlihat dari suasana kerja yang menyenangkan atau tidak. Berbagai teori dan pendekatan telah dikembangkan untuk memahami konsep ini, dengan kepuasan secara umum bergantung pada harapan seseorang dalam hidupnya. Sementara itu, kepuasan kerja mengukur sejauh mana seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan posisinya di perusahaan. Antani (2022) menyebutkan bahwa ada empat hal yang mendorong terciptanya kepuasan kerja, yaitu dorongan untuk memenuhi kebutuhan, pencapaian tujuan, kesenjangan di antara apa yang diharapkan dengan yang diterima, serta rasa keadilan.

1. Proses Pengembangan Karir Berikut ini 4 (empat) proses tahapan pengembangan karir menurut (Bani & Satwika, 2023). Tahapan ini akan dilalui seseorang untuk mencapai pengembangan karirnya, yakni:

- a. Proses Pembentukan Pada proses ini sebagai tahap awal yang masih tergolong pada tahap pengarahan supaya kebutuhan pekerjaan dapat terpenuhi. Pada proses ini, karyawan akan mencoba memahami lingkungan kerja dan membuat pondasi yang kokoh untuk karir jangka Panjang.
- b. Proses Lanjutan Proses lanjutan merupakan kondisi dimana karyawan telah memiliki keterampilan dan kemampuan yang cukup, setelah itu akan mulai focus dengan pencapaian dan kebebasan. Di proses ini karyawan akan mulai membentuk suatu pengalaman dalam bekerja sesuai dengan bidang masing-masing.
- c. Proses Mempertahankan Proses ini berkaitan secara psikologis sampai hal mengenai finansial, seseorang mulai merasa puas dan ingin mempertahankan apa yang telah dicapai dan diterimanya. Di

tahapan ini individu mulai menyadari pentingnya beradaptasi dengan lingkungan kerja untuk mengatasi tantangan atas perubahan yang muncul agar tercapainya karir Impian. d. Proses Pensiun Dimana seorang karyawan akan mengakhiri karirnya. Pada tahapan ini, seseorang akan berkesempatan untuk lebih bebas menonjolkan diri dan kemampuannya hingga akhirnya pekerjaannya selesai dan membuat moment ini sebagai tahap menikmati apa yang menjadi jerih payah dan kerja keras selama bekerja.

2. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Menurut (Fauzi et al., 2022) terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi tercapai atau tidaknya karir seorang karyawan, yaitu:

- a. Sikap Atasan serta Rekan kerja Apabila setiap karyawan mempunyai sikap dan perilaku yang baik tentunya akan membuat atasan dan rekan kerja merasa senang. Karyawan akan mendapatkan dukungan dalam meningkatkan karir.
- b. Pengalaman Walaupun hal ini masih diperbincangkan, namun seniortitas dalam perusahaan tentu erat kaitannya dengan lamanya pengalaman karyawan.
- c. Pendidikan Karyawan yang mempunyai pendidikan lebih tinggi dari yang lain, cenderung memiliki pola pikir yang lebih luas. Walaupun faktanya masih ada ditemukan kondisi sebaliknya. Pendidikan ini bisa dijadikan pertimbangan perusahaan untuk meningkatkan karir apabila ada kriteria tertentu dalam suatu posisi.
- d. Prestasi 9 Jika ingin menempati posisi tertentu, umumnya perusahaan akan melakukan seleksi karyawan. Karyawan yang mempunyai berprestasi bisa mendorong dan membantu karyawan untuk menggapai karir impiannya.
- e. Faktor nasib Selain usaha serta kerja keras, karyawan tentu juga harus memiliki kehidupan agamis yang membantu dalam doa kepada sang pencipta agar bisa diberikan kelancaran dan mendapatkan nasib yang lebih baik.

3. Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir Menurut Busro (2018) dalam (Ayu et al., 2023) yang menyatakan bahwa terdapat 3 dimensi dan indikator untuk mengukur pengembangan karir, yaitu:

- a. Karir yang Jelas, Dimensi karir yang jelas ditandai oleh beberapa indikator penting, yaitu adanya peningkatan jabatan yang terstruktur, peluang untuk menduduki posisi sebagai pimpinan atau wakil,

serta kesempatan untuk mendapatkan jabatan tertentu. Hal ini mencerminkan sistem pengembangan karir yang memberikan arah dan peluang yang jelas bagi individu. b.

29 Pengembangan diri Karyawan memiliki berbagai peluang pengembangan diri, seperti mengikuti pelatihan, melanjutkan pendidikan formal, berpartisipasi dalam seminar, diskusi, atau workshop, serta mengikuti kursus keahlian yang bertujuan meningkatkan keterampilan dan kompetensi. Kesempatan ini tidak hanya mendukung perkembangan profesional, tetapi juga memberikan manfaat tambahan, seperti sertifikasi yang dapat memperkuat karier mereka

c. Perbaiki kualitas kinerja Karyawan yang disiplin dan setia terhadap perusahaan menunjukkan dedikasi yang tinggi, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja dan produktivitas kerja secara keseluruhan. 10 2.1.3 Budaya Perusahaan Dikutip dari Osborn (2005) dalam Kosasih (2022) yang mengartikan budaya perusahaan adalah suatu system yang membagikan suatu aktivitas, nilai dan keyakinan yang ada dan bertujuan dalam membangun pedoman yang akan diberlakukan kepada seluruh anggota dalam suatu organisasi. Istilah yang dikenal secara filosofis yang umumnya difungsikan sebagai peraturan yang mengikat seluruh anggota organisasi sebab semua aturannya dibuat secara formal. Hal ini menjadikan budaya organisasi sebagai acuan baku tata cara berperilaku di perusahaan seperti satu perangkat norma seperti keyakinan, pola perilaku, nilai-nilai inti, dan sikap yang ditaati oleh seluruh anggota dalam organisasi. Budaya perusahaan memiliki pengaruh kepada sikap karyawan di perusahaan dikarenakan nilai-nilai yang diterapkan di suatu perusahaan bisa dijadikan untuk pedoman perilaku karyawan perusahaan. 2 107 Oleh karena itu, budaya perusahaan akan menjadi tolak ukur suatu perusahaan baik atau tidak. Budaya perusahaan yang baik akan menjadikan karyawan juga memiliki kualitas yang baik (Putri et al., 2023). Schein mengemukakan bahwa budaya perusahaan merupakan filosofi yang mendasari kebijakan organisasi, aturan main untuk bergaul, serta perasaan yang berupa persiapan fisik organisasi. Ada juga yang mengartikan budaya perusahaan sebagai pola asumsi dasar sehingga cukup berkerja baik agar dipertimbangkan kelayakannya sehingga perlu diajarkan

keanggota baru dengan benar untuk mempersepsikan, berfikir dan merasakan hubungannya dengan masalah tersebut (Valeny, 2022). Budaya perusahaan juga diartikan sebagai sistem nilai-nilai dan keyakinan yang dipercaya seluruh bagian dalam organisasi sebagai pedoman dalam berperilaku dan yang menjadi pembeda organisasi satu dengan yang lainnya (Jopanda, 2021b). **51** Menurut Feri et al (2020) budaya perusahaan bisa menjadi pedoman dalam bertingkah laku sehari-hari ataupun dalam mengambil keputusan bersama di antara pemimpin perusahaan hingga para pegawai dengan tujuan memenuhi tujuan perusahaan. Apabila budaya suatu perusahaan sudah kuat kuat, maka para karyawan akan turut mendukung untuk mencapai tujuan dan target penting perusahaan (Prasetiyo et al., 2020). Budaya perusahaan juga dapat didefinisikan sebagai pengendali serta arah dalam membentuk bagaimana karyawan berperilaku dan bersikap dengan sesama karyawan dalam organisasi baik secara individu maupun kelompok. Menurut Zamanudin et al (2019) budaya perusahaan berfungsi sebagai perekat sosial untuk perbedaan kepribadian antara karyawan yang satu dan karyawan lainnya. Namun karena budaya perusahaan bisa disatukan pada suatu aktivitas perusahaan. Maka dari itu, budaya perusahaan berguna sebagai identitas karyawan dan identitas perusahaan, yang berfungsi sebagai pembeda maupun pengendali aspek internal dalam sebuah perusahaan. Budaya perusahaan yang positif akan ikut mendukung tujuan perusahaan, sebaliknya budaya perusahaan yang negatif akan menjadi penghambat tujuan perusahaan. **37 79** Pada perusahaan dengan budaya perusahaan kuat, nilai tersebut dipahami mendalam bersama, dipercaya, dan diperjuangkan oleh karyawan perusahaan. Hal ini sangat berpengaruh pada perilaku dan efektivitas kinerja di perusahaan (Robbins, 1990) dalam (Edy, 2019). Dampak yang ditimbulkan dari budaya perusahaan yang positif, sebagai berikut : 1. Memiliki nilai kunci yang kuat dan saling menjalin, tersosialisasikan, menjiwai 2. Mengendalikan perilaku karyawan dan ter-koordinasi oleh kekuatan yang tidak terlihat 3. Menciptakan komitmen dan loyalitas pada organisasi 4. Budaya dalam musyawarah, kebersamaan sebagai bentuk partisipasi karyawan 5. **37** Dalam berbagai kegiatan berorientasi

pada misi atau tujuan perusahaan 6. **37** **112** Karyawan merasa senang, diakui dan dihargai atas kontribusinya 7. Terciptanya koordinasi dan konsistensi yang dapat menyeimbangkan berbagai kegiatan perusahaan 8. Kuat dalam perilaku dan kinerja organisasi, penyebarannya pada para anggota organisasi, dan kekuatannya 9. Berpengaruh pada perilaku individual dan kelompok 1. Tiga Karakter Penting dari Budaya Perusahaan Menurut Kreitner, et al (2001) dalam Valeny (2022) menyatakan terdapat tiga karakter dari budaya perusahaan, sebagai berikut:

- Budaya perusahaan diteruskan kepada para karyawan baru dengan adanya proses sosialisasi
- Budaya perusahaan dapat memengaruhi perilaku bekerja
- Budaya perusahaan bekerja pada tingkatan yang berbeda yang terdiri atas dua

11 2. Dimensi dan Indikator Budaya Perusahaan Menurut Susi (2021) menyatakan bahwa budaya perusahaan memiliki beberapa dimensi dan indikator sebagai berikut:

- Perhatian pada hal detail Karyawan yang cermat dalam menyelesaikan masalah serta terampil dan teliti dalam mengerjakan tugas mencerminkan profesionalisme yang tinggi, sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas hasil kerja.
- Orientasi pada Hasil Orientasi pada hasil tercermin dari kemampuan karyawan dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja melalui keterampilan yang dimiliki, serta memanfaatkan seluruh sumber daya secara optimal untuk mencapai target dengan efisien.
- Fokus Pada Team Fokus pada tim ditunjukkan melalui kekompakan dalam bekerja sama dan kualitas komunikasi yang baik antar anggota, sehingga tercipta koordinasi yang efektif untuk mencapai tujuan bersama.
- Ketanggapan Ketanggapan tercermin dari kemampuan karyawan yang cekatan dalam menyelesaikan pekerjaan dan bersikap kompetitif dalam bekerja, sehingga mampu memberikan hasil terbaik dalam waktu yang efisien.
- Konsistensi Konsisten dalam berkomitmen pada tugas dan bertanggung jawab, serta setia menjalani nilai-nilai yang ada, menunjukkan dedikasi tinggi dalam pekerjaan dan kesetiaan terhadap tujuan serta budaya perusahaan.
- Inovasi dan Mengambil Resiko Inovasi dan mengambil risiko tercermin dari kemampuan untuk berinovasi dalam mencari solusi baru serta memiliki keberanian untuk mengambil risiko yang diperlukan

demi mencapai kemajuan dan kesuksesan. g. Berfokus pengembangan Individu Berfokus pada pengembangan individu terlihat dari pemberian kesempatan kepada setiap karyawan untuk berkembang dan memperoleh pelatihan, yang mendukung peningkatan keterampilan dan potensi mereka dalam mencapai tujuan pribadi maupun perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu Peneliti mencoba memaparkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang menggunakan ketiga variabel dalam penelitian. Pada penelitian menggunakan variable yang sama dan jenis penelitian kuantitatif. Untuk lebih lengkapnya peneliti juga menyajikan penelitian terdahulu dengan yang menggunakan variabel serta menguji hipotesis yang sama kedalam bentuk table, sebagai berikut:

2.3 Kerangka Berpikir Kerangka konseptual umumnya dikenal dengan kerangka berpikir, yang memiliki arti sebagai dasar untuk menyusun model penelitian dan mengembangkan hipotesis yang dianalisis (Syahputri et al., 2023). Penelitian ini disusun dengan 3 (tiga) variabel yang akan diteliti, yang pertama Budaya Perusahaan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) sebagai variabel bebas dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Dibawah ini merupakan rangkaian kerangka penelitian sebagai rumusan penelitian ini: Hipotesis Menurut Irani & Novia (2023) hipotesis adalah hasil sementara dari suatu analisis yang dirangkai dari peneliti yang didasari oleh teori yang berkaitan dan belum ditinjau berdasarkan data empiris sebagai hasil dari pengumpulan data.

2.3.1 Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Feri et al., (2020) menyatakan jika budaya perusahaan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini juga dikuatkan oleh hasil penelitian yang dilakukan Prasetyo et al., (2020) menyatakan bahwa budaya perusahaan signifikan mempengaruhi Kepuasan Kerja. Selanjutnya analisis dari penelitian Andi et al., (2022), menyatakan kondisi dimana budaya perusahaan memiliki pengaruh secara signifikan pada kepuasan kerja. Hidayat & Efendi (2024) juga menguatkan hipotesis mengenai budaya perusahaan yang berpengaruh dengan signifikan dengan kepuasan kerja. Dari keempat hasil tersebut menguatkan jika variabel budaya perusahaan kuat

dalam organisasi apabila karyawan menganggapnya menjadi suatu kebutuhan untuk mencapai suatu kepuasan dalam bekerja. Sehingga peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut: H1: Budaya Perusahaan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 2.3.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Penelitian dari Apriliani & Pradana

(2022) menganalisis variabel pengembangan karir yang hasilnya ternyata ada pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil yang sama juga dikemukakan dari hasil temuan Fatmala et al., (2022) yang menyatakan variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja. 56

Kesimpulannya, semakin baik pengembangan karir di suatu perusahaan, maka akan berdampak pada kepuasan kerja yang meningkat. Berikutnya, Hermawan (2020) juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh pengembangan terhadap

kepuasan kerja karyawan. Hal ini menjelaskan jika pengembangan karir dilakukan dengan transparan serta adil kepada seluruh karyawan akan mempengaruhi kepuasan kerja. Menguatkan hipotesis yang ada Hidayat & Efendi (2024) juga memaparkan hasil yang signifikan mengenai variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. 7 Sehingga peneliti

menetapkan hipotesis sebagai berikut: H2: Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BAB III METODE PENELITIAN 3.1 Jenis Penelitian Metode penelitian memiliki peranan yang penting sebagai penentu keberhasilan pengujian hipotesis. Umumnya digunakan instrument penelitian

untuk mengukur variabel, agar data yang dihasilkan berupa angka nantinya dapat dilakukan analisa mendalam sesuai dengan prosedur statistik

(Amirudin, 2022). Menurut Balaka (2022) pendekatan kuantitatif bertujuan untuk mengembangkan suatu hipotesis dan teori yang berhubungan dengan fenomena yang terjadi pada suatu populasi serta mempunyai pengaruh di antara variabel yang ada sehingga dapat dibuktikan kesesuaiannya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner sebagai alat untuk mendapatkan sumber informasi dan membantu peneliti untuk memahami pengaruh budaya perusahaan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada Herloom Hotel. Pengolahan data secara tepat pada

penelitian ini juga akan dilakukan agar mendapatkan hasil yang objektif. Pengujian statistik akan dilakukan analisis deskriptif dengan bantuan aplikasi SPSS. 3.2 Objek Penelitian Objek penelitian adalah sumber permasalahan yang akan dianalisis oleh peneliti. Dalam konteks ini, peneliti menemukan fenomena yang memiliki kaitan dengan topik penelitian yang diangkat. Karyawan Herloom Hotel ditetapkan sebagai objek dalam penelitian ini. Sedangkan, fenomena yang dikemukakan yakni terdapat hasil pra survey yakni kepuasan kerja pada Herloom Hotel yang masih belum maksimal. Hasil tersebut diperoleh berdasarkan data pra survei yang telah dilakukan peneliti.

Herloom Hotel dipilih sebagai subjek penelitian dikarenakan karyawan yang bekerja memiliki peran penting dalam keberlangsungan operasional perusahaan serta akan sumber informasi tentang kepuasan kerja. **10 29 74 96 102 114 118 3.3**

Populasi dan Sampel 3.3 1 Populasi Populasi adalah keseluruhan dari kelompok yang diteliti dalam area dan waktu tertentu berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti (Ajar et al., 2021).

Populasi penelitian ini ialah seluruh karyawan yang bekerja pada Herloom Hotel dengan jumlah 62 karyawan. Peneliti juga akan melakukan klasifikasi karakteristik yang disesuaikan dengan populasi serta target responden yang sesuai. Responden penelitian ini adalah karyawan Herloom hotel karena telah memahami budaya perusahaan dan manajemen perusahaan dengan baik yakni dengan jumlah 62 karyawan. **42** Jadi populasi penelitian ini yaitu 62 karyawan. 3.3.2 Sampel Sampel dimaknai oleh Amirudin (2022)

sebagai bagian dari populasi yang dipilih sebagai sasaran yang ingin diteliti. Sampel yang ditetapkan biasanya memiliki karakteristik dan jumlah yang mewakili. Untuk menentukan sampel yang dapat mewakili saat penelitian peneliti perlu mengidentifikasi sifat dari populasi dan mempergunakan teknik sampling secara tepat. Adapun dari pengambilan sampel nantinya peneliti dapat membuat suatu jawaban sebagai kesimpulannya. Peneliti akan melakukan pengambilan sampel menggunakan cara purposive sampling, yakni sebuah teknik non-probabilitas untuk memilih topik penelitian dengan karakteristik yang bervariasi tergantung pada tujuan penelitian (Hair et al., 2019).

Dari hasil pengambilan sampel ini, peneliti kemudian dapat merumuskan kesimpulan yang relevan. Karakteristik penelitian ini adalah karyawan Herloom Hotel. Menurut Arikunto jika total jumlah populasinya yang ada < 100 orang, maka jumlah pengambilan sampelnya dilakukan kepada keseluruhan, namun jika populasinya >100 orang, maka dapat diambil 10%-15% hingga 20%-25% dari jumlah populasi (Yusram et al., 2021). Maka pada penelitian ini seluruh karyawan yang berjumlah 62 karyawan ditetapkan sebagai sampel penelitian. 7 22

28 49 50 52 54 74 87 14 3.4 Teknik Pengumpulan Data Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data primer melalui penyebaran survei kuesioner. Menurut Amirudin (2022) data primer merupakan suatu informasi atau data yang didapat dari objek penelitian atau responden secara langsung. Survei yang akan dilakukan membantu peneliti dalam pengumpulan data. Peneliti menyebarkan kuesioner yang dibuat dalam Google Form kepada responden yang didalam survei tersebut berisikan pernyataan yang harus dijawab. Karena kuesioner merupakan instrument penelitian maka memerlukan skala dalam mengukur setiap variabelnya. Beberapa skala yang biasa digunakan seperti skala likert (Balaka, 2022). Penelitian ini menggunakan Skala likert untuk mengukur perilaku, pendapat, sikap dan persepsi individu tau kelompok mengenai gejala social yang sedang terjadi yang dikenal sebagai variabel penelitian (Amirudin, 2022). Pilihan jawaban menggunakan poin interval 1-5. Berikut ini tabel skala likert. 3.5 Definisi Operasional Fungsi dari definisi operasional sebagai panduan yang menunjukkan bagaimana variabel pada suatu penelitian. Definisi operasional juga bermanfaat dalam membentuk penjelasan variabel penelitian yang didasari dari ciri- ciri yang bisa dilihat, diamati atau diukur dengan seksama. Hal ini memungkinkan peneliti lebih mudah dalam proses mengamati atau mengukur suatu objek serta fenomena dengan akurat dan teliti (Hayatun 2022). 1 50 55 63 90

Penelitian ini terdiri dari 2 (dua) Variabel yang telah di tentukan yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Dimana untuk variabel bebas yaitu Budaya Perusahaan (X1), Pengembangan Karir (X2) dan untuk variabel terikat yakni Kepuasan Kerja Karyawan (Y). 3.5 41 1 Variabel Independen Variabel

ini adalah variabel yang memiliki pengaruh terhadap variabel terikat atau dependen dalam suatu penelitian (Amirudin, 2022). Pada penelitian ini, terdapat 2 (dua) variabel independen yaitu Budaya Perusahaan (X1) dan Pengembangan Karir (X2). 2 Variabel Dependen Variabel dependen atau variabel terikat atau variabel akibat, di definisikan sebagai variabel inti penelitian yang menjelaskan tujuan dari penelitian. Keberadaan variabel ini dipengaruhi oleh variabel bebas (Amirudin, 2022). Dalam penelitian ini terdapat 1 (satu) variabel dependen yakni Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

3.6 Teknik Analisis Data Menurut Hamid (2019) teknik analisis data yakni suatu metode digunakan dalam menelusuri dan merangkai informasi yang diperoleh dari proses wawancara dan pengujian lapangan, oleh sebab itu akan menjadi lebih mudah untuk dimengerti kemudian hasilnya nanti dapat dibagikan kepada orang lain.

3.6 1 Analisis Statistik Deskriptif Bersumber dari Hamid (2019) menyatakan bahwa analisis deskriptif ialah analisis data penelitian yang berfungsi menguji generalisasi akan hasil penelitian sesuai dengan satu sample. Umumnya analisa deskriptif akan dilakukan pada pengujian hipotesis deskriptif. Nantinya dari hasil analisisnya akan di peroleh jawaban apakah hipotesis penelitian bisa atau tidak untuk digeneralisasikan. Apabila hipotesis nol (H_0) diterima, artinya artinya hasil tersebut dapat digeneralisasikan. Pada analisis deskriptif akan digunakan satu variabel atau lebih namun memiliki sifat mandiri, oleh sebab itu pada analisis model ini tidak terbentuk hubungan.

2 Analisis Regresi Linear Berganda 15 Sesuai pandangan dari Rochaety (2019) analisis ini adalah suatu bentuk cara statistik yang akan dipakai terutama dalam menganalisis korelasi di antara satu variabel dependen (terikat) serta lebih dari 1(satu) lebih variabel independen (bebas). Analisis ini memiliki tujuan dalam menggambarkan seberapa jauhnya variabel independen memengaruhi variabel dependen serta berfungsi dalam membentuk suatu prediksi nilai variabel dependen yang disesuaikan dengan nilai- nilai variabel independennya. Pada konteks penelitian ini, rumusan untuk regresi linear berganda akan

dinyatakan sebagai berikut: $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$ Yang m

emiliki makna: $Y = \text{Kepuasan}\% \text{Kerja}\%$ a

$= \text{Konstanta}\%$ $\beta = \text{Koefisien}$

$\% \text{Regresi}\%$ $X_1 = \text{Budaya}\% \text{Perus}$

$\% \text{ahaan}\%$ $X_2 = \text{Pengembangan}\% \text{Ka}$

$\text{rir}\%$ Untuk selanjutnya apabila persamaan regresi telah didapatkan

hasilnya, maka nilai koefisien variabel independen akan digunakan untuk

memberikan gambaran hubungan antara variabel independen dan dependen.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik Berdasarkan Rochaety (2019) asumsi klasik

dimafaatkan untuk pengujian asumsi-asumsi regresi linear yang bertujuan

agar terhindar dari adanya bias analisis data dan agar tidak ada

kekeliruan spesifikasi model regresi yang dipakai. Manfaat pengujian akan

asumsi-asumsi regresi linear ini adalah memaparkan hasil yang stimasi

dimana dalam pelaksanaannya akan dilakukan juga Uji Normalit 86 s, Uji

Multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. 3.6.3.1 Uji

Normalitas Uji normalitas memiliki tujuan untuk melihat model regresi linier

variabel terikat dan variabel bebas. Apakah kedua variabel terdapat

distribusi normal. Model regresi dikatakan baik jika mempunyai data

normal. Dalam suatu penelitian, cara yang dilakukan untuk melihat

normalitas data bisa dilakukan pengujian sebagai berikut (Rochaety, 2019):

1) Uji Kolmogrov Smirnov, pedoman yang perlu diperhatikan untuk

pengambilan keputusan sebagai berikut: a) Apabila nilai signifikan >

0.05 diartikan distribusi normal b) Apabila nilai signifikan < 0.05

diartikan distribusi tidak normal Adapun hipotesis yang dipakai dalam

uji ini: H_0 : Data residual berdistribusi normal H_a : Data residual

tidak berdistribusi normal 2) Uji model histogram mempunyai beberapa krite ia untuk

menyatakan bahwa data normal memiliki bentuk seperti lonceng. Apa ila data yang

dimiliki baik maka akan mempunyai pola distribusi normal. Apabila bentuk

data cenderung condong ke kanan atau ke kiri berarti maka data tidak

terdistribusi secara normal. 3) Uji Grafik Normality Probability Plot,

Adapun ketentuannya adalah: a) Apabila data tersebar pada didekat garis

diagonal dan searah garis diagonal, model regresi dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. b) Namun, apabila data tersebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak searah garis diagonal, dinyatakan model regresi tidak sesuai asumsi normalitas.

3.6.3.2 Uji Multikolinieritas Berdasarkan pandangan Priyastama (2020)

multikolinieritas bermanfaat untuk memastikan apakah ada keterkaitan yang kuat atau mendekati sempurna pada variabel independen. Persamaan model yang ideal memiliki ciri tidak adanya hubungan secara signifikan di antara variabel independen. Menurut Hamid (2019) Peneliti disarankan untuk tidak menggunakan salah satu variabel independen yang telah digunakan pada model dan berikutnya meneruskan dengan 16 pembuatan model regresi lagi apabila multikolinieritas diterima. Hal ini berguna dalam lebih memahami multikolinieritas di model regresi. Perhitungan VIF dengan cara manual bisa dilakukan menggunakan rumus berikut ini:

$$VIF_j = \frac{1}{1 - R^2_j}$$

Keterangan: j = Jumlah sampel 1,2, ... k R^2_j = Koefisien determinasi variabel bebas ke- j dengan variabel lain.

3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas Norfai (2020),

menyatakan jika uji ini memiliki tujuan untuk memastikan terdapat perbedaan varians residual antar penelurusan dalam model regresi. Dalam ukuran sampel kecil atau besar heteroskedastisitas akan menyebabkan penaksir yang dihasilkan menjadi tidak efisien. Salah satu upaya mendeteksi heteroskedastisitas melalui uji glejser, di mana jika variabel bebas secara signifikan mempengaruhi variabel terikat, maka terdapat heteroskedastisitas. Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji glejser yakni

1. Nilai signifikansi $> 0,05$: tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.
2. Nilai signifikansi $< 0,05$: terjadi gejala heteroskedastisitas.

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas Kualitas suatu data penelitian, sangat penting guna menyusun suatu hipotesis serta kualitas tersebut juga berpengaruh dan menentukan kualitas dari penelitian. Karena Kualitas penelitian juga terkait dengan alat yang digunakan dalam penghimpunan data.

3.7.1 Uji Validitas

Pengujian validitas merupakan metode evaluasi yang dilakukan dalam menilai seberapa jauh instrumen pengukuran atau indikator dapat

secara akurat merepresentasikan variabel yang diteliti. Berdasarkan Ghozali (2021) uji validitas penting untuk mengukur instrumen penelitian 52 100 atau kuesioner yang digunakan akurat dalam mengukur apa yang harusnya diukur. Dalam SPSS versi 27, uji validitas biasanya dilakukan memakai metode korelasi Pearson Product Moment. Nilai korelasi antara setiap item pertanyaan dan total skor dihitung, dan item dianggap valid apabila nilai korelasinya (r) lebih besar dari r -tabel pada tingkat signifikansi tertentu (misalnya 0,05). Hipotesis dianggap sah jika nilai korelasi r -hitung $>$ r -tabel. Jika r -hitung $<$ r -tabel, hipotesis tersebut ditolak.

3.7.2 Uji Reliabilitas Berdasarkan (Hamid, 2019) uji reliabilitas adalah metode yang dipakai dalam proses evaluasi dan menilai sejauh mana instrumen pengukuran pada penelitian bisa diandalkan. Uji ini penting untuk mengukur konsistensi instrumen dalam memberikan hasil yang serupa pada pengukuran yang dilakukan berulang kali. Dengan melakukan uji ini, peneliti dapat memastikan bahwa alat ukur tidak hanya stabil, tetapi juga mampu menghasilkan data yang valid dalam berbagai kondisi. Pengujian reliabilitas yang dipakai dalam penelitian ini yakni Cronbach's alpha dan composite reliability (CR). Sebuah instrumen dianggap reliabel jika memenuhi kriteria berikut:

- Nilai Cronbach's alpha $>$ 0 36
- Nilai composite reliability (CR) $>$ 0.6.

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pendapat Ghozali (2021), Adjusted R Square, atau koefisien determinasi, dipakai dalam menilai seberapa besar model dapat menggambarkan suatu variasi dalam variabel independen 17 dengan pertimbangan banyaknya variabel dependen yang digunakan. Adjusted R Square memberikan gambaran lebih akurat mengenai efektivitas model dalam menggambarkan pola variasi d 10 11 13 27 47 67 ta dengan mempertimbangkan kompleksitas model dan jumlah variabel yang terlibat. Koefisien determinasi umumnya memiliki nilai antara 0 hingga 1, di mana nilai yang rendah memperlihatkan kemampuan terbatas variabel independen untuk menjelaskan variasi variabel dependen. Sebaliknya, nilai mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen hampir sepenuhnya mampu memprediksi variabel dependen dengan akurasi tinggi. Oleh karena itu,

Adjusted R Square berperan penting dalam menilai seberapa baik model regresi menjelaskan dinamika data yang diteliti. (Sahir, 2022). 3.8.2 Uji F (Anova) Uji statistik F umumnya dipakai dalam proses evaluasi variabel independen dalam model regresi secara simultan memengaruhi variabel dependen ditingkat signifikansi 0,05. Uji F bermanfaat dalam memberikan perbandingan nilai F-hitung yang diperoleh pada analisis dengan nilai F-tabel. Nilai F-hitung bisa dilihat dalam Tabel ANOVA pada output IBM SPSS, sedangkan nilai F-tabel dihitung dengan rumus $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$, di mana k adalah jumlah variabel independen dan dependen, serta n adalah jumlah total observasi atau sampel.

Dalam penelitian ini, nilai F-tabel yang didapat adalah 3,05. Keten 26 uan pelaksanaan uji F dapat dirinci sebagai berikut (Hafni Sahir, 2022):

1. Model regresi diterima: nilai F-hitung > dari nilai F-tabel, atau signifikansi yang diperoleh < 0,05 2. Sebaliknya, model regresi ditolak: nilai F-hitung < dari nilai F-tabel, atau signifikansi yang diperoleh > dari

0,05. Oleh sebab itu, uji F berperan penting dalam penentuan layak atau tidaknya suatu model regresi dapat dilihat pada pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. 3.8.3 Uji T (Parsial)

Uji T adalah metode statistik yang dimanfaatkan dalam tahapan analisis data terutama dalam mengidentifikasi perbedaan signifikan dengan melihat nilai rata-rata pada suatu kelompok data tertentu. Metode ini juga penting dilakukan pada analisis data kuantitatif untuk mendukung pengujian hipotesis terkait populasi penelitian (Sugiyono, 2019). Hasil uji t akan dibandingkan dengan nilai t-tabel untuk menilai signifikansi perbedaan.

Jika nilai t-hitung melebihi t-tabel pada tingkat signifikansi tertentu (misalnya, 0,05), maka hipotesis n 17 45 62 92 110 l ditolak, menunjukkan adanya perbedaan signifikan antar kelompok. 1 88 BAB IV HASIL DAN ANALISIS

PENELITIAN 4.1 Hasil Analisis Data 4.1.1 Karakteristik Responden Data kuesioner 5 6 41

49 62 dibuat dan disebarluaskan melalui Google Form kepada karyawan Herloom Hotel. Peneliti telah menentukan karakteristik responden seperti usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Sesuai dengan

hasil pengisian kuesioner dengan total 62 responden pada yang merupakan seluruh 17 44 4 15 17 43 44 wan Herloom Hotel. Berikut ini hasil uji karakteristik yang diperoleh. 4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Berikut ini data berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang di bedakan dalam beberapa karakteristik seperti jenis kelamin: Berdasarkan data pada tab 106 l 4.1 dengan total responden yakni sebanyak 62 karyawan Herloom hotel. Hasil menunjukkan b hwa karyawan yang paling banyak adalah karyawan laki-laki dari pada perempuan. Hal ini disebabkan karena bekerja tugas dan tanggung jawab untuk bekerja di hotel lebih berat dan dapat bekerja dengan shift malam. Hasil uji karakteristik ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kania & Mudayat, 2022). 4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Berikut ini data berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang di bedakan dalam beberapa karakteristik seperti usia responden: Berdasarkan data pada tabel 4.2 dengan total responden yakni sebanyak 62 karyawan Herloom hotel. sebagian besar usia responden 31 - 40 tahun sebanyak 32%. Seluruh pekerjaan yang bergerak pada bidang pelayanan atau jasa tentu membutuhkan karyawan yang mampu memberikan pelayanan prima kepada pelanggan. Memiliki jiwa melayani dalam segala kondisi dan bersikap ramah serta kesabaran Ketika menghadapi pelanggan yang complain. Hal ini dapat ditangani dengan baik jika dilayani dengan karyawan yang secara usia telah menginjak usia matang. Temuan uji karakteristik ini juga sejalan dengan hasil dari penelitian yang dilakukan (Kania & Mudayat, 2022). 4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Berikut ini data berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang di bedakan dalam beberapa karakteristik seperti pendidikan terakhir karyawan: Berdasarkan 4 84 data yang tercantum dalam tabel 4.3 yakni sebanyak 62 karyawan Herloom hotel. Maka dalam hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di Herloom Hotel memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 25 orang. Dengan pendidikan S1, karyawan lebih siap untuk mengisi posisi yang memerlukan keterampilan teknis dan manajerial, seperti di bagian manajemen hotel, pemasaran,

atau layanan pelanggan tingkat lanjut. Pendidikan S1 juga dianggap sebagai bekal yang memungkinkan karyawan untuk berkembang lebih jauh dalam karir mereka, terutama di hotel-hotel bintang 4 ke atas yang mengutamakan standar tinggi dalam pelayanan. Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS) di wilayah Banten karyawan dengan latar belakang pendidikan S1 dalam bidang perhotelan memiliki jumlah paling banyak (BPS, 2021).

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja Berikut ini data berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dibedakan dalam beberapa karakteristik seperti lama bekerja: Berdasarkan data yang tercantum dalam tabel 4.4 dengan total responden sebanyak 62 karyawan. Didapati karyawan yang paling banyak ialah dengan lama bekerja < 1 tahun sebanyak 32%. Hal ini disebabkan banyaknya tenaga kerja muda yang mencari pekerjaan sementara atau paruh waktu di hotel, baik untuk mencari pengalaman atau untuk memenuhi kebutuhan finansial jangka pendek, juga berkontribusi pada tingginya angka karyawan dengan masa kerja kurang dari 19 satu tahun. Studi dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa rotasi karyawan di sektor ini cukup tinggi (BPS, 2021).

4.1.2 Hasil Analisis Deskriptif
4.1.2.1 Hasil Analisis Deskriptif Budaya Perusahaan (X1) Berdasarkan hasil pada tabel 4.5 di atas menunjukkan jika nilai mean dari variabel budaya perusahaan tertinggi yakni terdapat pada indikator BP5 dengan nilai 4.56 dan rata-rata nilai dari variabel budaya perusahaan terkecil adalah pada indikator BP7 dengan nilai 4.24. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan setuju dengan pernyataan “Saya selalu berusaha menjaga keharmonisan saat bekerja dalam tim.”

4.1.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Pengembangan Karir (X2) Berdasarkan hasil pada tabel 4.6 menunjukkan nilai mean dari variabel pengembangan karir tertinggi adalah pada indikator PK9 dengan nilai 4.467 dan rata-rata nilai dari variabel pengembangan karir terkecil adalah pada indikator PK7 dan PK2 dengan nilai 4.112. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan setuju dengan pernyataan “Saya setia terhadap organisasi ini dan ingin terus berkontribusi untuk kesuksesan bersama.”

4.1.2.3 Hasil Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja (Y) Berdasarkan data pada tabel

4.7 di atas menunjukkan bahwa nilai mean variabel kepuasan kerja tertinggi yakni pada indikator KK2 dengan nilai 4.467 dan rata-rata nilai dari variabel kepuasan kerja terkecil adalah pada indikator KK4 dengan nilai 4.000. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan setuju dengan pernyataan 'Rekan kerja saya membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung' 4.1.3 Hasil Uji Validitas Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan untuk seluruh data sampel dengan total 62 responden, penyebaran dan pengumpulan data survei dilakukan melalui google form. Untuk melihat hasil dari uji validitas dapat dianalisis dengan mengamati Tabel R. Apabila kondisi $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument dikatakan valid, pada penelitian ini nilai r_{tabel} sebesar 0.246 dengan taraf signifikannya 5%. Kemudian berdasarkan hasil yang diperoleh dari analisis menggunakan software SPSS 27, maka dapat disimpulkan item pernyataan valid dan tidak diperlukan untuk melakukan uji kembali.

4.1.3.1 Uji Validitas Pada Budaya Perusahaan (X1) Berdasarkan tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa terdapat 1 pernyataan indikator BP1 tidak valid karena nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ sehingga peneliti mengeliminasi data BP1 dalam pengujian. 13 indikator item budaya perusahaan (X1) dinyatakan valid karena dari hasil pengujian nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan 5%.

4.1.3.2 Uji Validitas Pada Pengembangan Karir (X2) Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat disimpulkan bahwa hasil seluruh pernyataan item pengembangan karir (X2) dapat diterima atau valid. Hal ini karena dari hasil pengujian nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan 5%.

4.1.3.3 Uji Validitas Pada Kepuasan Kerja (Y) Berdasarkan hasil pada tabel 4.10 di atas menunjukkan seluruh item pernyataan kepuasan kerja karyawan (Y) dalam pengukuran dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan 5%.

4.1.4 Hasil Uji Reliabilitas Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan data dari seluruh sampel berjumlah 62 responden dari hasil penyebaran kuesioner. Dimana syarat suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0.60 . Dengan begitu instrument dianggap handal dan dapat digunakan. Berikut ini hasil

uji reliabilitas menggunakan software SPSS 27 adalah: 4.1.4.1 Uji

Reliabilitas Pada Budaya Perusahaan (X1) Hasil uji reliabilitas terhadap variabel budaya perusahaan (X1) dari total data sebanyak 62 responden dan seluruh total indikator dengan 13 item pernyataan. Berdasarkan tabel 4.11 di atas diperoleh nilai Cronbach's Alpha pada budaya perusahaan adalah 0.822 dimana nilai tersebut memenuhi syarat > 0.60 . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen budaya perusahaan dinyatakan handal atau reliabel.

4.1.4.2 Uji Reliabilitas Pada Pengembangan Karir (X2) Hasil uji reliabilitas terhadap variabel pengembangan karir (X2) dari total data sebanyak 62 responden dan seluruh total indikator dengan 10 item pernyataan.

Berdasarkan tabel 4.12 di atas diperoleh nilai Cronbach's Alpha pada variabel pengembangan karir adalah 0.862 yang dimana nilai tersebut > 0.60 .

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen pengembangan karir dinyatakan handal atau reliabel.

4.1.4.3 Uji Reliabilitas Pada Kepuasan

Kerja (Y) Hasil uji reliabilitas terhadap variabel kepuasan kerja (Y) dari total data sebanyak 62 responden dan seluruh total indikator dengan 5 item pernyataan. Berdasarkan tabel 4.13 pada data uji reliabilitas di atas

diperoleh nilai Cronbach's Alpha pada variabel kepuasan kerja adalah 0.723 yang dimana nilai tersebut > 0.60 . Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa instrumen kepuasan kerja dinyatakan handal atau reliabel.

4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik 4.1.5.1 Hasil Uji Normalitas Uji Kolmogorov memiliki

tujuan dalam memastikan apakah terdapat normalitas pada distribusi data,

yang dapat dilihat berdasarkan nilai signifikansi > 0.05 dapat diartikan data terdistribusi normal, namun apabila nilai signifikansi < 0.05 maka data tidak terdistribusi normal. Tabel 4. 1 Uji Normalitas Sumber:

Data olahan Peneliti, 2024 Berdasarkan tabel 4.14 di atas diperoleh

nilai kolmogorov-smirnov sebesar 0.200 yang mana nilai ini lebih besar

dari tingkat kesalahan yaitu > 0.05 , maka dapat diartikan

data tersebut terdistribusi secara normal.

4.1.5.2 Hasil Uji Multikolinieritas Uji multikolinearitas bertujuan untuk memeriksa

108 tikan ada tidaknya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Analisis
21 26 34 54 ini dilakukan menggunakan nilai toleransi dan Variance
Inflation Factor (VIF). Tolerance mengukur seju 73 uh mana suatu variabel
independen dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jika nilai
toleransi rendah, maka nilai VIF menjadi tinggi, karena VIF dihitung sebagai kebalik n
dari tolerance ($VIF = 1/\text{tolerance}$), yang mengindikasikan kolinearita
s tinggi. Batasan yang umum digunakan adalah nilai toleransi minimal 0,10 ata VIF kur
ng dari 10 untuk memastikan model bebas dari masalah kolinearitas.

Tabel 4. 2 Uji Multikolinieritas Sumber: Data olahan Peneliti, 2024
Ketentuannya adalah: a. Nilai toler nce > 0.10 diartikan tidak terjadi
multikolinieritas pada model regresi b. Nilai $VIF < 10$ maka artinya
tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi Sesuai hasil uji
multikolinieritas pada tabel di atas didapati jika nilai VIF dari dua
variabel, yakni budaya perusahaan (X1) dan pengembangan karir (X2) yaitu
 $2.559 < 10$ dan nilai tolerance value $0.391 > 0.10$ maka hal tersebut menggambarkan tidak te
jad 14 71 nya multikolinieritas pada variabel independen dalam model
regresi. 4.1.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Pengujian ini bertujuan
untuk mendeteksi ada tidaknya perbedaan varian pa 35 70 a residual dari
pengamatan lainnya, yang jika ada, disebut heteroskedastisitas. Untuk
memeriksa hal ini pada model regresi linear berganda, digunakan grafik
Scatterplot yang memet kan nilai residual dependen (SRESID) terhadap
nilai error prediksi (ZPRED). Jika grafik tidak menunjukkan pola
tertentu dan distribusi residual tersebar secara merata di sekitar sumbu Y anpa
melebar, maka dapat disimpulkan bahwa heteroskedastisitas tidak terjadi.
Berikut ini hasil dari uji heteroskedastisitas yang dilihat pada uji Scatterplot
seperti dibawah ini: 22 Gambar 4. 1 Scatterplot Sumber: Data olahan
Peneliti, 2024 Sesuai gambar 4.1 di atas, menunjukkan tidak terdapat
suatu pola terbentuk secara j las dan titik- titik tersebar di atas
angka 0 (nol) dan dibawah angka 0 (nol). Dapat disimpulkan jik ha 8 13 14 19 20 28
65 il uji heteroskedastisitas tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

4.1.6 Analisis Regresi Linear Berganda Analisis regresi berganda bertujuan

dalam menguji kekuatan pengaruh dari budaya perusahaan (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap kepuasan kerja (Y). Berdasarkan hasil analisis data pada tabel dibawah ini diketahui besarnya nilai koefisien regresi. Tabel 4. 3

Uji Regresi Linear Berganda Sumber: Data olahan Peneliti, 2024 Sesuai hasil pada tabel 4.16 di atas maka diperoleh dengan persamaan regresi yakni sebagai berikut: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 = 4.767 + 0.078 X_1$

+ 0.282 X2 Dimana: X1 = budaya perusahaan X2 = pengembangan karir Pada persamaan regresi berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: 1. Nilai konstanta (α) sebesar 4.767 yang artinya budaya perusahaan (X1) dan pengembangan karir (X2) keduanya tidak terjadi perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya kepuasan kerja (Y) sebesar 4.767 satuan. 2.

Koefisien regresi dari budaya perusahaan (X1) sebesar 0.078 yang memiliki arti mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja (Y) yang mempunyai arti bahwa jika variabel budaya perusahaan (X1)

bertambah 1 satuan, maka kepuasan kerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.078 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. 3. Koefisien

regresi dari pengembangan karir (X2) sebesar 0.282 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja (Y) yang mempunyai arti bahwa jika variabel pengembangan karir (X2) naik 1

satuan, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.282 satuan dan begitupun sebaliknya.

4.1.7 Hasil Uji Hipotesis

4.1.7.1 Hasil Uji Koefisien Determinasi Uji koefisien determinasi memiliki fungsi dalam menunjukkan gambaran sejauh mana model regresi sesuai atau cocok dengan data yang digunakan. Semakin tinggi nilai R-squared

menunjukkan model bisa menjelaskan sebagian besar variasi dalam variabel dependen, sementara nilai R-squared yang rendah menunjukkan model mungkin tidak cocok dengan data. Tabel 4. 4 Uji Koefisien Determinasi

Sumber: Data olahan Peneliti, 2024 Pada tabel 4.17 di atas persamaan

nilai Adjusted R Square bahwa budaya perusahaan dan pengembangan karir memberikan pengaruh sebesar 62,3% terhadap kepuasan kerja karyawan, sisanya 37,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak diperhatikan dalam penelitian

ini. 4.1.7.2 Hasil Uji Parsial (Uji T) Uji signifikansi parsial (Uji T) dilakukan agar dapat mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas pada variabel terikat. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (berpengaruh). Namun jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak (tidak berpengaruh). Berikut merupakan hasil uji pada penelitian ini 24 Tabel 4. 5 Uji Parsial (Uji T) Sumber: Data olahan Peneliti, 2024 Dari Tabel di atas diperoleh sebagai berikut: $t_{tabel} = t_{(\alpha/2; n-k-1)}$ Keterangan: α = tingkat signifikansi n = jumlah sampel k = jumlah variabel X Maka diperoleh: $t_{tabel} = t_{(0,05/2; 62 - 2 - 1)}$ $t_{tabel} = t_{(0,025; 59)}$ Pada distribusi nilai t -tabel, angka 59 dengan signifikansi 0,025 adalah 1,998 sehingga berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil uji hipotesis pada masing-masing variabel adalah sebagai berikut 1. Hipotesis 1: Budaya Perusahaan (X_1) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa nilai signifikan $0,122 > 0,05$ dengan t_{hitung} sebesar $1,569 < 1,998$ dan memiliki arah koefisien positif sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya, variabel budaya perusahaan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Hipotesis 2: pengembangan karir (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y). Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dengan t_{hitung} sebesar $6,163 > 1,998$ dan memiliki arah koefisien positif sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 4.1.7.3 Hasil Uji F (Anova) Untuk mengamati pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat melalui hasil uji f, adapun kriteria dari uji f adalah: Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ diterima H_0 ditolak dan H_0 diterima Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka ditolak H_0 diterima dan H_0 ditolak Hasil uji f dengan menggunakan software SPSS dapat dilihat di bawah ini Tabel 4. 6 Uji F (Anova) Sumber: Data olahan Peneliti, 2024 Berdasarkan hasil uji f di atas dapat disimpulkan bahwa nilai f_{hitung} 71,065 dengan tingkat signifikansi sebesar

0,000. Sedangkan nilai $f_{tabel} = 3,15$. Nilai $f_{hitung} >$ nilai f_{tabel} ($71,889 > 065$) dan tingkat signifikannya $0,000 > 25$ Maka dapat disimpulkan, dari hasil uji F uji F model regresi layak dapat **6** lihat pada pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Atau dengan kata lain secara simultan budaya perusahaan dan pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada Herloom hotel.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Budaya Perusahaan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil statistik dekriptif yang telah dilakukan, indikator dari budaya perusahaan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Herloom hotel. Hal ini jika diamati indikator Kepuasan Kerja (KK4) mendapatkan nilai rata-rata terkecil, dimana dari pernyataan “Saya merasa gaji yang saya terima sebanding dengan tanggung jawab pekerjaan saya” ditemukan 17 responden atau 27% memilih jawaban sangat tidak setuju hingga ragu-ragu. Statistik deskriptif dari indikator Kepuasan Kerja pada budaya perusahaan menyatakan bahwa budaya Perusahaan belum dapat membuat karyawan merasa puas. Seorang karyawan tidak merasakan dengan adanya budaya perusahaan yang baik akan membantu karyawan mencapai tujuan, membantu penyelesaian tugas dan merasa puas ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dalam konteks temuan ini kepuasan tidak dapat mendorong budaya perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja dan memberikan kontribusi yang jauh lebih baik dalam profesi. Pada indikator budaya perusahaan pernyataan yang mendapatkan nilai mean terendah adalah BP13, Dimana pernyataan tersebut berbunyi “Saya merasa organisasi memberikan kesempatan yang setara bagi setiap karyawan untuk berkembang”. Hal ini dapat dikaitkan dengan fakta bahwa mayoritas karyawan yang memberikan respons ini memiliki masa kerja kurang dari satu tahun. Karyawan dengan masa kerja yang lebih singkat mungkin merasa belum cukup mendapatkan kesempatan yang jelas atau merasakan adanya hambatan dalam proses pengembangan diri di perusahaan. Kurangnya pengalaman dan pemahaman mendalam tentang kebijakan dan peluang pengembangan di organisasi dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap kesempatan yang setara untuk berkembang. Temuan ini belum konsisten dengan pernyataan dari Zamanudin

et al, (2019) yang menyatakan bahwa budaya perusahaan berfungsi sebagai perekat sosial untuk perbedaan kepribadian antara karyawan yang satu dan karyawan lainnya. Namun karena budaya perusahaan bisa disatukan pada suatu aktivitas perusahaan. Maka dari itu, budaya perusahaan berguna sebagai identitas karyawan dan identitas perusahaan, yang berfungsi sebagai pembeda maupun pengendali aspek internal dalam sebuah perusahaan. Jika dikaitkan dengan temuan penelitian ini, budaya perusahaan belum cukup mendorong terciptanya kepuasan karyawan khususnya di Herloom hotel. Maka keputusannya tidak ditemukan pengaruh budaya perusahaan secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini juga membuktikan bahwa dengan budaya perusahaan di Herloom Hotel belum mampu meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan. Hasil hipotesis ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang sebelumnya telah dilakukan oleh (Sandy, 2023) yang menjelaskan dalam hasil penelitiannya bahwa variabel budaya perusahaan tidak berpengaruh kepada kepuasan kerja dan bertolak belakang dengan penelitian dari (Angel, 2022) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja.

4.2.2 Pengaruh Pengembangan Karir (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil statistik deskriptif yang telah dilakukan, indikator dari pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Herloom hotel. Hal ini jika diamati indikator Kepuasan Kerja (KK2) mendapatkan nilai rata-rata tertinggi, dimana dari pernyataan “Rekan kerja saya membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung” ditemukan 57 responden atau 82% memilih jawaban sangat setuju dan setuju. Statistik deskriptif dari indikator Kepuasan Kerja pada pengembangan karir menyatakan bahwa pengembangan karir dapat membuat karyawan merasa puas apabila ada kejelasan karir dan kesempatan untuk meraih karir impiannya. Seorang karyawan yang memiliki kesempatan karir yang baik cenderung akan merasa senang dan merasa puas ketika berhasil mendapatkannya dari perusahaan. Ketika karyawan melihat dampak positif dari apa yang diupayakan, karyawan akan merasa telah berhasil dalam bekerja karena mampu mencapai kemajuan dan mendapatkan apresiasi dari berbagai pihak dalam perusahaan. Kepuasan

inilah yang dapat didukung dengan adanya pengembangan karir sehingga dapat memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan produktivitas dan kinerja serta memberikan kontribusi yang 26 jauh lebih baik lagi. Keberhasilan karyawan Herloom Hotel dalam menyelesaikan pekerjaannya dan meraih kesempatan karir berhasil memenuhi rasa kepuasan yang ada pada diri karyawan dan juga mendorong semangat dalam bekerja keras agar dapat memperoleh hasil nyata dari upaya kerja keras yang telah karyawan lakukan untuk perusahaan. Pada indikator pengembangan karir pernyataan yang mendapatkan nilai mean tertinggi adalah PK9 “Saya setia terhadap organisasi ini dan ingin terus berkontribusi untuk kesuksesan bersama”. Hasil ini menunjukkan adanya komitmen yang kuat dari karyawan terhadap organisasi. Hal ini dapat dikaitkan dengan data lama bekerja, di mana responden yang bekerja lebih dari 1 tahun (26% dengan 1–2 tahun, 18% dengan 2–4 tahun, dan 24% dengan >4 tahun) menunjukkan tingkat kesetiaan yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang baru bekerja kurang dari 1 tahun (32%). Karyawan dengan masa kerja yang lebih panjang cenderung memiliki ikatan emosional yang lebih kuat dengan organisasi, merasa lebih dihargai, dan lebih percaya bahwa kontribusi mereka berdampak pada kesuksesan bersama. Sebaliknya, karyawan yang baru bergabung mungkin masih dalam tahap penyesuaian dan belum merasakan **42 61 91** kedekatan atau kejelasan tentang masa depan karir mereka dalam organisasi. Maka keputusan ini membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini juga membuktikan bahwa pengembangan karir karyawan Herloom Hotel mampu meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan. Hasil hipotesis ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang sebelumnya telah dilakukan oleh (Aliefiani et al., 2023) yang menunjukkan adanya pengaruh **40 80** signifikan dari pengembangan karir terhadap kepuasan karyawan. 27 BAB V PENUTUP 5.1 Kesimpulan Pengujian hipotesis pada penelitian ini mendapatkan hasil serta menarik kesimpulan sebagai berikut: 1. Budaya perusahaan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Herloom Hotel. Jika dikaitkan dengan fakta bahwa mayoritas karyawan yang memberikan respons ini

memiliki masa kerja kurang dari satu tahun. Karyawan dengan masa kerja yang lebih singkat belum merasa mendapatkan kesempatan yang jelas atau merasakan adanya hambatan dalam proses pengembangan diri dan memahami budaya di perusahaan sehingga tidak signifikan mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan . 2. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Herloom Hotel. Kepuasan inilah yang dapat didukung dengan adanya pengembangan karir sehingga dapat memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan produktivitas dan kinerja serta memberikan kontribusi yang jauh lebih baik lagi. Keberhasilan karyawan Herloom Hotel dalam menyelesaikan pekerjaannya dan meraih kesempatan karir berhasil memenuhi rasa kepuasan yang ada pada diri karyawan dan juga mendorong semangat dalam bekerja keras agar dapat memperoleh hasil **24 40 85** nyata dari upaya kerja keras yang telah karyawan lakukan untuk perusahaan. 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, terdapat beberapa saran yang diberikan oleh peneliti antara lain sebagai berikut: 1. Bagi Perusahaan Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa budaya perusahaan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan di Herloom Hotel, perusahaan disarankan untuk mengevaluasi kembali aspek-aspek budaya perusahaan yang diterapkan saat ini. Upaya seperti meningkatkan komunikasi internal, memperkuat nilai-nilai perusahaan yang selaras dengan harapan karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dapat membantu membentuk budaya perusahaan yang lebih positif dan mendukung kepuasan karyawan di masa mendatang. Hal yang dapat dilakukan seperti memberikan apresiasi kinerja karyawan. Dengan menerapkan saran- saran ini, perusahaan dapat menciptakan budaya yang lebih positif dan mendukung, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan. Selain itu, karena pengembangan karir terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan, Herloom Hotel sebaiknya terus mengembangkan program-program pengembangan karir yang ada seperti peta karir yang jelas, menyediakan program pelatihan berkala, dukungan kepada karyawan untuk melanjutkan pendidikan, dan meningkatkan motivasi serta



keterlibatan karyawan sehingga memperkuat loyalitas dan kepuasan kerja. 2. Bagi Peneliti Selanjutnya Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar peneliti mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kepuasan karyawan, seperti gaya kepemimpinan, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi (work-life balance), serta program penghargaan dan pengakuan karyawan. Karena jika karyawan merasa kesulitan mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, hal ini dapat menyebabkan stres, penurunan motivasi, dan bahkan meningkatkan tingkat turnover. Oleh karena itu, meneliti work-life balance akan memberikan wawasan lebih dalam mengenai faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan, serta membantu perusahaan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan karyawan secara holistik. Selain itu, penelitian lebih lanjut juga dapat memperdalam analisis mengenai budaya perusahaan dengan mengidentifikasi elemen spesifik dari budaya yang dapat berdampak pada kepuasan karyawan. Selain itu, memperluas cakupan sampel dan mempertimbangkan berbagai jenis hotel atau industri perhotelan lainnya dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif mengenai



REPORT #24101523

Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	0.56% ejournal.appihi.or.id https://ejournal.appihi.or.id/index.php/Konstitusi/article/download/139/255/860	●
INTERNET SOURCE		
2.	0.55% journal.lembagakita.org https://journal.lembagakita.org/index.php/jemsi/article/download/2297/1646/7...	●
INTERNET SOURCE		
3.	0.54% jurnal.umpwr.ac.id https://jurnal.umpwr.ac.id/index.php/volatilitas/article/download/4206/1989/	●
INTERNET SOURCE		
4.	0.53% dspace.uui.ac.id https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/7490/05.4%20bab%204.pd..	●
INTERNET SOURCE		
5.	0.52% core.ac.uk https://core.ac.uk/download/pdf/270198245.pdf	●
INTERNET SOURCE		
6.	0.52% repo.undiksha.ac.id https://repo.undiksha.ac.id/4615/7/1617051113-BAB%204%20HASIL%20DAN%2...	●
INTERNET SOURCE		
7.	0.51% repository.unika.ac.id https://repository.unika.ac.id/19551/4/14.M1.0075%20ADARA%20DAYITA%20NIL..	●
INTERNET SOURCE		
8.	0.49% eskripsi.usm.ac.id https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2020/B.141.20.0023/B.141.20.0023-0..	●
INTERNET SOURCE		
9.	0.49% repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/5279/4/bab3.pdf	●



REPORT #24101523

INTERNET SOURCE		
10. 0.49%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6151/10/10.%20BAB%20III.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
11. 0.49%	repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/4512/5/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
12. 0.48%	journal.unimma.ac.id https://journal.unimma.ac.id/index.php/conference/article/download/7501/361...	●
INTERNET SOURCE		
13. 0.47%	repository.umj.ac.id https://repository.umj.ac.id/17328/14/11%20BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
14. 0.47%	repository.uinbanten.ac.id https://repository.uinbanten.ac.id/7142/6/BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
15. 0.46%	dspace.uui.ac.id https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/18337/05.4%20bab%204.p..	●
INTERNET SOURCE		
16. 0.46%	repo.darmajaya.ac.id http://repo.darmajaya.ac.id/214/4/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
17. 0.45%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/4285/11/11.%20BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
18. 0.44%	jmp.ejournal.unri.ac.id https://jmp.ejournal.unri.ac.id/index.php/JMP/article/viewFile/5513/5166	●
INTERNET SOURCE		
19. 0.44%	repo.itera.ac.id https://repo.itera.ac.id/assets/file_upload/SB2109020030/21117031_5_100818.p..	●
INTERNET SOURCE		
20. 0.43%	dspace.uui.ac.id https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/15349/05.3%20bab%203.p..	●



REPORT #24101523

INTERNET SOURCE		
21. 0.42%	repository.unbara.ac.id http://repository.unbara.ac.id/1961/5/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
22. 0.42%	ojs.uajy.ac.id https://ojs.uajy.ac.id/index.php/kinerja/article/download/543/566/0	●
INTERNET SOURCE		
23. 0.42%	repo.undiksha.ac.id https://repo.undiksha.ac.id/2290/12/1707031012-BAB%201%20PENDAHULUAN...	●
INTERNET SOURCE		
24. 0.42%	journal.unas.ac.id https://journal.unas.ac.id/index.php/oikonamia/article/download/1153/941	●
INTERNET SOURCE		
25. 0.42%	journal.untar.ac.id https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/download/18241/10117/5206..	●
INTERNET SOURCE		
26. 0.41%	repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/1738/4/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
27. 0.41%	eprints.umm.ac.id http://eprints.umm.ac.id/5540/4/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
28. 0.4%	idr.uin-antasari.ac.id https://idr.uin-antasari.ac.id/17671/6/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
29. 0.4%	repository.uir.ac.id https://repository.uir.ac.id/12648/1/155210982.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
30. 0.39%	ejurnal.umri.ac.id https://ejurnal.umri.ac.id/index.php/sneba/article/download/5198/2550/	●
INTERNET SOURCE		
31. 0.38%	journal.ikopin.ac.id https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/download/724/328/2077	●



REPORT #24101523

INTERNET SOURCE		
32.	0.38% eprintslib.ummgl.ac.id	●
	http://eprintslib.ummgl.ac.id/3850/1/18.0101.0119_COVER_BAB%20I%20_BAB%..	
INTERNET SOURCE		
33.	0.37% dspace.uui.ac.id	●
	https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/16591/05.4%20bab%204.p..	
INTERNET SOURCE		
34.	0.37% jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id	●
	https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/download/2533/2539	
INTERNET SOURCE		
35.	0.37% ejournal-nipamof.id	●
	https://ejournal-nipamof.id/index.php/MASMAN/article/download/477/570/2162	
INTERNET SOURCE		
36.	0.36% jurnal.stiekma.ac.id	●
	https://jurnal.stiekma.ac.id/index.php/JAMIN/article/download/217/149	
INTERNET SOURCE		
37.	0.36% prenadamedia.com	●
	https://prenadamedia.com/hubungan-budaya-organisasi-terhadap-efektivitas-o..	
INTERNET SOURCE		
38.	0.36% repository.uinbanten.ac.id	●
	https://repository.uinbanten.ac.id/7142/4/BAB%20III.pdf	
INTERNET SOURCE		
39.	0.36% repository.dinamika.ac.id	●
	https://repository.dinamika.ac.id/id/eprint/2532/6/BAB_IV.pdf	
INTERNET SOURCE		
40.	0.35% repository.unim.ac.id	●
	http://repository.unim.ac.id/3779/6/skripsi%20Bab%205.pdf	
INTERNET SOURCE		
41.	0.35% repository.unja.ac.id	●
	https://repository.unja.ac.id/51363/3/BAB%20V.pdf	
INTERNET SOURCE		
42.	0.35% ejournal-polnam.ac.id	●
	https://ejournal-polnam.ac.id/index.php/JAT/article/view/2403/1108	



REPORT #24101523

INTERNET SOURCE		
43. 0.35%	ejournal.unitomo.ac.id https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/niaga/article/view/5816/3223	●
INTERNET SOURCE		
44. 0.35%	eskripsi.usm.ac.id https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2020/B.131.20.0045/B.131.20.0045-0..	●
INTERNET SOURCE		
45. 0.34%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6095/13/11.%20BAB%204.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
46. 0.34%	ojs.ukim.ac.id https://ojs.ukim.ac.id/index.php/peluang/article/download/1127/815	●
INTERNET SOURCE		
47. 0.33%	repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/7685/4/BAB%203.pdf	●
INTERNET SOURCE		
48. 0.32%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6325/4/BAB%20I.pdf	●
INTERNET SOURCE		
49. 0.31%	e-journal.uajy.ac.id http://e-journal.uajy.ac.id/26209/4/16%2003%2023107_3.pdf	●
INTERNET SOURCE		
50. 0.31%	repository.unpas.ac.id http://repository.unpas.ac.id/41556/6/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
51. 0.3%	journal.undiknas.ac.id https://journal.undiknas.ac.id/index.php/magister-manajemen/article/view/278...	●
INTERNET SOURCE		
52. 0.3%	repository.unika.ac.id https://repository.unika.ac.id/18781/4/14.G1.0095%20YOSUA%20ARDIYANTO%2...	●
INTERNET SOURCE		
53. 0.3%	jurnal-unsultra.ac.id http://jurnal-unsultra.ac.id/index.php/sjeb/article/download/585/346/	●



REPORT #24101523





INTERNET SOURCE		
54.	0.29% repositori.uma.ac.id https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/705/6/128320022_file6.pdf	●
INTERNET SOURCE		
55.	0.29% jurnal.stieieu.ac.id https://jurnal.stieieu.ac.id/index.php/opt/article/download/236/171	●
INTERNET SOURCE		
56.	0.27% ejournal.undiksha.ac.id https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/46851/22895	●
INTERNET SOURCE		
57.	0.27% repo.jayabaya.ac.id http://repo.jayabaya.ac.id/1136/1/LAPORAN%20PENELITIAN%20%20%2B%20PE..	●
INTERNET SOURCE		
58.	0.26% download.garuda.kemdikbud.go.id http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1068491&val=160...	●
INTERNET SOURCE		
59.	0.26% repository.stie-mce.ac.id http://repository.stie-mce.ac.id/2156/4/4.%20BAB%20III%20Metode%20Penelit...	●
INTERNET SOURCE		
60.	0.25% pdfs.semanticscholar.org https://pdfs.semanticscholar.org/d88b/a5c8f4229ec87cb5f5c6bd94ebee1acf4f6...	●
INTERNET SOURCE		
61.	0.25% ejournal.kompetif.com https://ejournal.kompetif.com/index.php/dayasaing/article/download/1901/137..	●
INTERNET SOURCE		
62.	0.25% repository.unika.ac.id https://repository.unika.ac.id/14987/5/13.60.0214%20Atika%20Marifyanti%20-%.	●
INTERNET SOURCE		
63.	0.25% eprints.pancabudi.ac.id https://eprints.pancabudi.ac.id/1363/1/TASYA%20WIDYA%20PUTRI.pdf	●
INTERNET SOURCE		
64.	0.25% www.univ-tridinanti.ac.id https://www.univ-tridinanti.ac.id/ejournal/index.php/ekonomi/article/viewFile/7..	●



REPORT #24101523

INTERNET SOURCE		
65. 0.24%	eprints.ukmc.ac.id http://eprints.ukmc.ac.id/3788/7/EA-2020-1621011-chapter3.pdf	●
INTERNET SOURCE		
66. 0.23%	jurnal.stiebi.ac.id https://jurnal.stiebi.ac.id/index.php/Jebi/article/download/65/57/107	●
INTERNET SOURCE		
67. 0.23%	repository.umy.ac.id https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/35520/BAB%205.pdf?...	●
INTERNET SOURCE		
68. 0.23%	repository.widyatama.ac.id https://repository.widyatama.ac.id/server/api/core/bitstreams/7be2b7ab-3fb7-4..	●
INTERNET SOURCE		
69. 0.22%	www.ilmuskripsi.com https://www.ilmuskripsi.com/2017/10/jurnal-penggunaan-aplikasi-multimedia.h..	●
INTERNET SOURCE		
70. 0.22%	accounting.binus.ac.id https://accounting.binus.ac.id/2021/08/06/memahami-uji-heteroskedastisitas-d...	●
INTERNET SOURCE		
71. 0.22%	repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/6275/3/BAB%203.pdf	●
INTERNET SOURCE		
72. 0.21%	repository.uhn.ac.id https://repository.uhn.ac.id/bitstream/handle/123456789/8623/AGY%20KHEIST...	●
INTERNET SOURCE		
73. 0.21%	repository.unika.ac.id https://repository.unika.ac.id/13249/5/12.60.0042%20Grisia%20Purnomo%20W...	●
INTERNET SOURCE		
74. 0.2%	repository.uhn.ac.id https://repository.uhn.ac.id/bitstream/handle/123456789/6784/SANDRA%20TRI...	● ●
INTERNET SOURCE		
75. 0.2%	repo.stie-pembangunan.ac.id https://repo.stie-pembangunan.ac.id/371/1/19622284.pdf	●

REPORT #24101523

INTERNET SOURCE		
76.	0.2% repo.stie-pembangunan.ac.id	
	https://repo.stie-pembangunan.ac.id/1559/1/16622009.pdf	
INTERNET SOURCE		
77.	0.2% eskripsi.usm.ac.id	
	https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2019/B.131.19.0587/B.131.19.0587-0..	
INTERNET SOURCE		
78.	0.19% dspace.uui.ac.id	
	https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/16898/05.3%20bab%203.p..	
INTERNET SOURCE		
79.	0.19% elibrary.unikom.ac.id	
	https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/6116/8/UNIKOM_ABDURRAHIM%20RAMA...	
INTERNET SOURCE		
80.	0.18% siat.ung.ac.id	
	https://siat.ung.ac.id/files/wisuda/2012-1-84205-431407023-bab5-150820120104...	
INTERNET SOURCE		
81.	0.18% eskripsi.usm.ac.id	
	https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2020/B.131.20.0265/B.131.20.0265-0..	
INTERNET SOURCE		
82.	0.17% www.skripsibisa.com	
	https://www.skripsibisa.com/2019/09/dasar-dasar-pengambilan-keputusan-ana...	
INTERNET SOURCE		
83.	0.17% ojs.unpkediri.ac.id	
	https://ojs.unpkediri.ac.id/index.php/manajemen/article/download/12026/843/	
INTERNET SOURCE		
84.	0.17% repository.uinjkt.ac.id	
	https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/81055/1/NABILA%2...	
INTERNET SOURCE		
85.	0.16% journal.amikveteran.ac.id	
	https://journal.amikveteran.ac.id/index.php/jaem/article/download/138/82	
INTERNET SOURCE		
86.	0.16% eprints.ummetro.ac.id	
	http://eprints.ummetro.ac.id/2039/4/BAB%20III.pdf	



REPORT #24101523

INTERNET SOURCE		
87.	0.16% jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/4420/442..	●
INTERNET SOURCE		
88.	0.15% www.academia.edu https://www.academia.edu/7102503/STRATEGI_PT_XYZ_SEBAGAI_PERUSAHAAN..	●
INTERNET SOURCE		
89.	0.14% www.academia.edu https://www.academia.edu/68568145/Peran_Sikap_Memediasi_Pengaruh_Elect...	●
INTERNET SOURCE		
90.	0.14% dspace.uui.ac.id https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/10040/05.3%20bab%203.p..	●
INTERNET SOURCE		
91.	0.14% ejournal.unsrat.ac.id https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/24864/24571	●
INTERNET SOURCE		
92.	0.14% repo.stie-pembangunan.ac.id https://repo.stie-pembangunan.ac.id/627/1/19612109.pdf	●
INTERNET SOURCE		
93.	0.14% repo.uinsatu.ac.id http://repo.uinsatu.ac.id/26188/6/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
94.	0.14% repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/10709/2/BAB%20I.pdf	●
INTERNET SOURCE		
95.	0.14% repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/9399/3/BAB%202.pdf	●
INTERNET SOURCE		
96.	0.14% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/8866/10/BAB%20III.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
97.	0.13% eprints.umm.ac.id http://eprints.umm.ac.id/3494/2/BAB%20I.pdf	●



REPORT #24101523

INTERNET SOURCE

98. **0.13%** journal.uinmataram.ac.id

<https://journal.uinmataram.ac.id/index.php/society/article/download/1475/752>



INTERNET SOURCE

99. **0.13%** repository.umy.ac.id

<http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/31833/8.%20Bab%20I...>



100.

INTERNET SOURCE

0.13% ereseach.stikom-bali.ac.id

https://ereseach.stikom-bali.ac.id/admin/files/publikasi_files/5094afc6aca087a...



101.

INTERNET SOURCE

0.12% portалуqb.ac.id:808

<http://portалуqb.ac.id:808/167/3/BAB%20I.pdf>



102.

INTERNET SOURCE

0.12% repository.stiegici.ac.id

<https://repository.stiegici.ac.id/document/download/1384da0a-013d-43a6-a147...>



103.

INTERNET SOURCE

0.12% jurnal.uniraya.ac.id

<https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/download/233/191/>



104.

INTERNET SOURCE

0.11% ettheses.iainkediri.ac.id

http://ettheses.iainkediri.ac.id/4975/4/932136017_bab3.pdf



105.

INTERNET SOURCE

0.11% repository.upi.edu

http://repository.upi.edu/97477/4/s_pek_060708_chapter3.pdf



106.

INTERNET SOURCE

0.11% jurnal.pelitaindonesia.ac.id



107.

INTERNET SOURCE

0.11% repository.uma.ac.id

https://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/921/5/128320241_file5.pdf

109.

INTERNET SOURCE

0.1% repository.tazkia.ac.id

<https://repository.tazkia.ac.id/index.php?p=fstream-pdf&fid=13244&bid=1413>

<https://blog.restatolahdata.id/penggunaan-regresi-linear-berganda/>

110.

INTERNET SOURCE

0.09% repository.unbara.ac.id

<http://repository.unbara.ac.id/977/1/COVER.pdf>

111.

INTERNET SOURCE

0.09% repository.unama.ac.id

<http://repository.unama.ac.id/1639/5/BAB%20V.pdf>

112.

INTERNET SOURCE

0.08% journal.uinsgd.ac.id

<https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/komitmen/article/download/25248/8878>

113.

INTERNET SOURCE

0.08% eprints.upj.ac.id

<https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7537/10/BAB%20IV.pdf>

114.

INTERNET SOURCE

0.08% repository.univ-tridianti.ac.id

<http://repository.univ-tridianti.ac.id/9337/1/rizi%20bab%201.pdf>

115.

INTERNET SOURCE

0.07% repository.upbatam.ac.id

<http://repository.upbatam.ac.id/1081/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf>

116.

INTERNET SOURCE

0.04% eprints.ukmc.ac.id

<http://eprints.ukmc.ac.id/12680/10/EM-2024-1922060-Chapter%204.pdf>

117.

INTERNET SOURCE

0.04% repository.usbypkp.ac.id



PLAGIARISM CHECK.ORG



<https://repository.usbypkp.ac.id/983/4/DAFTAR%20ISI.pdf>

REPORT #24101523

118. QUOTES

INTERNET SOURCE

0.03% rama.uniku.ac.id



1. 0.17% jurnal-unsultra.ac.id
<http://ejournal.unsultra.ac.id/1607/9/ABSTRAK.pdf>

<http://jurnal-unsultra.ac.id/index.php/sjeb/article/download/585/346/>

119. INTERNET SOURCE

2. 0% repo.stie-pembangunan.ac.id

0.03% repo.darmajaya.ac.id



<https://repo.stie-pembangunan.ac.id/371/1/19622284.pdf>

<http://repo.darmajaya.ac.id/140/5/BAB%20IV.pdf>