

**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DI STHALA, A TRIBUTE PORTFOLIO HOTEL**

Ni Kadek Kisnayanti^{1*}
Made Yudi Darmita²
Ni Luh Komang Julyanti Paramita Sari³

Universitas Triatma Mulya^{1,2,3}
email: kadekkisnayanti@gmail.com

Abstract

Job satisfaction is an emotional state where the value of employee remuneration for the company or organization meets the value of remuneration desired by the employee. This study examines the effect of workload (X1), work environment (X2), and career development (X3) on employee job satisfaction (Y). The population in this study was 79 people. The sampling technique in this study used the census method. The data analysis techniques used were descriptive analysis, data instrument testing, classical assumption testing, multiple linear analysis, t-test analysis, and beta coefficient analysis. The results of the analysis showed a regression model of $Y = 5.063 + 0.250 X1 + 0.138 X2 + 0.270 X3$. The conclusion obtained is that workload (X1) has a positive and significant effect on employee job satisfaction (Y) at Sthala, A Tribute Portfolio Hotel, Ubud Bali, as indicated by the regression coefficient $b1X1$ which has a positive and significant value of $0.005 < 0.05$. The work environment (X2) has a positive and significant effect on employee job satisfaction (Y) at Sthala, A Tribute Portfolio Hotel, Ubud, Bali. This can be seen from the positive $b2X2$ coefficient and a significance level of $0.001 < 0.05$. Career development (X3) has a positive and significant effect on employee job satisfaction (Y) at Sthala, A Tribute Portfolio Hotel, Ubud, Bali. This can be seen from the positive $b3X3$ coefficient and a significance level of $0.000 < 0.05$. The independent variable that has a dominant influence on employee job satisfaction, as seen from the Standardized Coefficients Beta value, is the workload variable (X1), which is 0.346.

Keywords: *workload, work environment, career development, job satisfaction*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Tanpa adanya sumber daya manusia, sebuah organisasi tidak mungkin berjalan. Manusia penggerak aktivitas yang akan dilakukan di sebuah organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia bertujuan membentuk kontribusi produktif individu yang terdapat di dalam suatu organisasi melalui sejumlah cara yang dapat dipertanggung jawabkan. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses

pendayagunaan sumber daya manusia secara manusiawi dan penuh sehingga mereka memberikan kontribusi yang positif, efektif, dan produktif demi tercapainya tujuan organisasi. Organisasi juga harus mampu untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar menciptakan potensi yang maksimal.

Penelitian oleh Putri *et al.*, (2023) menjelaskan bahwa kepuasan kerja, yang mencakup tingkat kepuasan karyawan terhadap tempat kerjanya, hubungan mereka dengan sesama karyawan, dan keselarasan antara tujuan pribadi dan tugas yang ada, merupakan faktor utama yang menentukan kesejahteraan dan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai reaksi yang efektif atau afektif terhadap berbagai aspek pekerjaan individu. Kumpulan perasaan karyawan tentang seberapa menyenangkan mereka bekerja. Sudut pandang luas tentang pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara apa yang mereka dapatkan dan apa yang mereka pikirkan seharusnya mereka terima. Lestari *et al.*, (2020) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah keadaan fisik, mental, dan lingkungan kerja yang memungkinkan seseorang melakukan perannya masing-masing. Memberikan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan mengganggu karyawan dan membuat mereka tidak puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja karyawan akan meningkat dengan bantuan berbagai faktor, seperti lingkungan kerja. Kepuasan kerja karyawan pasti akan meningkatkan kinerja karyawan dan membantu perusahaan mencapai tujuan. Sedangkan menurut Nurhandayani (2022) Kepuasan kerja adalah sesuatu yang unik dan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda tergantung pada sistem nilai-nilai yang dianut seseorang. Akibatnya, semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan seseorang, semakin tinggi tingkat kepuasan mereka, dan sebaliknya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah beban kerja. Beban kerja merupakan kumpulan atau sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh suatu bagian dari suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu. Karyawan memiliki lebih sedikit waktu untuk menyelesaikan banyak tugas dan tanggung jawab, yang mengurangi hasil yang dicapai. Jika hal ini terjadi dengan sering, itu akan berdampak pada kinerja karyawan itu (Rusda & Dini Arimbi, 2017). Menurut Rochman & Ichsan (2021) Beban kerja yang diberikan kepada pekerja harus sebanding dengan kemampuan dan kompetensi mereka. Hal ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Fahira *et al.* (2022), Saputra (2021), Talo *et al.* (2020) dimana dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja juga menjadi faktor dari kepuasan kerja karyawan di organisasi. Menurut Karina *et al.* (2020) lingkungan kerja adalah apa yang ada di sekitar pekerja dan mempengaruhi bagaimana mereka menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Lingkungan kerja seseorang terdiri dari semua alat, bahan, dan lingkungan tempat dia bekerja, cara dia bekerja, dan pengaturan kerjanya, baik secara individu maupun kelompok. Jasmine & Edalmen (2020) mengatakan bahwa kondisi kerja yang menyenangkan adalah komponen yang meningkatkan kepuasan kerja. Segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi mereka dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepada mereka disebut lingkungan kerja. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Wuwungan *et al.* (2017), Septian *et al.* (2017), Saputra (2021) yang memberikan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah pengembangan karir. Akhmal *et al.* (2018) berpendapat bahwa pengembangan karir adalah di mana seseorang mengalami peningkatan status dalam suatu organisasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan mereka. Sedangkan menurut Al Hakim *et al.* (2019) pengembangan karir merupakan salah satu cara untuk mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka adalah melalui pengembangan karir. Konsep diri, identitas, dan kepuasan seseorang dari karir mereka berkorelasi dengan keberhasilan atau kegagalan dalam pekerjaan mereka.

Kepuasan seseorang di organisasi juga berkorelasi dengan keberhasilan seseorang dalam pekerjaan mereka. Jika seseorang memiliki jaminan karir, mereka akan merasa puas dan bekerja secara sungguh-sungguh. Jika karyawan puas dengan pekerjaan mereka, mereka akan bersemangat untuk meningkatkan kualitas kerja mereka untuk mencapai prestasi yang lebih baik dan meningkatkan kemampuan mereka untuk menentukan arah karir mereka dan mendapatkan tempat di perusahaan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari penelitian yang telah dilakukan oleh Nugraha & Rozak (2017), Faronsyah & Trisninawati (2020), Putri *et al.* (2023) yang mendapatkan hasil penelitiannya bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun ada hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Manoppo (2015) yaitu, pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sthala, A Tribute Portfolio Hotel, Ubud Bali adalah salah satu hotel yang terletak di daerah Ubud yang merupakan bagian dari Marriot International Chain. Sthala Ubud Bali merupakan hotel Bintang lima yang merupakan anggota dari Marriot International. Hotel ini merupakan salah satu hotel di Ubud yang menggabungkan segmen *leisure* dan *corporate meeting*. Awalnya, Sthala Ubud Bali diberi nama Prama Sthala Ubud, di bawah naungan Aerowisata Hotels & Resorts. Dalam proses pembangunan yang berlangsung hingga Juli 2016, Sthala Ubud Bali diambil alih oleh Starwood Hotels & Resorts yang sebelumnya telah diakuisisi oleh Marriot International, hingga namanya pun berubah menjadi Sthala, A Tribute Portfolio, Hotel Ubud Bali by Marriot International. Tribute Portfolio adalah merk hotel di bawah Starwood Hotels & Resorts dan merupakan merk hotel khusus yang mencakup hotel-hotel *independent*, yang berarti hotel ini tidak diatur dalam format fisik yang sama. Tribute Portfolio hotel memiliki ciri khas yang berbeda, baik dari segi *design*, *welcome gift*, dan segala sesuatu yang berhubungan dengan hotel itu sendiri. Sthala, A Tribute Portfolio Hotel, Ubud Bali beroperasi sejak 13 Oktober 2016 hingga saat ini dengan jumlah karyawan 79 orang.

Berdasarkan hasil observasi penulis bahwa Sthala, A Tribute Portfolio Hotel, Ubud Bali ditemukan fenomena terkait beban kerja yaitu adanya tanggung jawab pekerjaan yang berlebih sehingga mengakibatkan karyawan tersebut pulang melebihi jam kerjanya, serta adanya lingkungan kerja yang kurang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya.

Contohnya pada karyawan *accounting* yang hampir setiap hari bekerja melebihi jam operasional dan setiap akhir bulan karyawan *accounting* belum mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan *deadline* yang diberikan sehingga harus bekerja di hari libur untuk melakukan *closingan*. Pada karyawan bagian operasional, tepatnya pada karyawan *kitchen* yang sering terlambat dalam melakukan pengorderan barang karena banyaknya tugas di *kitchen* yang belum bisa

mereka tinggalkan dan kekurangan karyawan, sehingga sering terjadi keterlambatan pengorderan hal ini mengakibatkan bagian *purchasing* terlambat dalam melakukan *follow up* orderan kepada *vendor* dan pada akhirnya barang tidak bisa dikirim sesuai dengan waktunya. Hal ini juga menyebabkan jam istirahat karyawan *kitchen* tidak beraturan dan bekerja melebihi jam operasional. Terjadinya beban kerja berlebih dikarenakan kurangnya tenaga kerja karyawan yang mengakibatkan seorang karyawan memegang lebih dari satu tanggung jawab pekerjaan. Selain itu karyawan juga sering mendapatkan tugas secara mendadak dari atasan maupun departemen lainnya di mana hal itu mempengaruhi faktor beban kerja karyawan tersebut.

Masalah lain juga terdapat pada Sthala, A Tribute Portfolio Hotel, Ubud Bali yaitu masalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat dilihat dari fasilitas ruangan kerja yang kurang memadai diantaranya seperti, AC di beberapa ruangan tidak dingin dan bocor, tempat penyimpanan barang menjadi satu dengan ruangan kerja yang menyebabkan ruangan kerja menjadi sempit, printer yang sering rusak, kurangnya pencahayaan lampu di ruangan karyawan *purchasing*. Hal yang demikian diduga menyebabkan kurang efektifnya hasil kerja karyawan, yang nantinya akan membuat hasil kerja tidak optimal dan hasil kerja tidak sesuai dengan yang diinginkan. Pada lingkungan kerja non fisik yaitu kurangnya komunikasi antara sesama rekan kerja maupun atasan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, kekeliruan juga sering terjadi karena karyawan kurang memahami dengan baik apa yang diinstruksikan oleh atasannya. Sehingga mengakibatkan kesalahan dalam melakukan tugas maupun instruksi yang diminta.

Selain pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja, faktor pengembangan karir juga sangat berpengaruh terhadap suatu perusahaan yang bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Masalah pada pengembangan karir yang terjadi pada Sthala, A Tribute Portfolio Hotel, Ubud Bali yaitu kurangnya pemetaan karir yang terjadi pada karyawan. Salah satu karyawan *accounting* yang sudah bekerja dari awal *pre opening* hotel hingga saat ini karyawan *accounting* tersebut susah dalam mendapatkan promosi kenaikan jabatan sehingga karyawan masih cenderung pada situasi dan kondisi yang sama begitupun dengan karyawan operasional lainnya. Berbeda halnya terjadi pada karyawan *sales & marketing*. Salah satu karyawan *sales & marketing* mendapatkan promosi kenaikan jabatan karena karyawan tersebut dapat mencapai target penjualan yang diberikan, akan tetapi karyawan tersebut mengalami kenaikan jabatan pada kurun waktu yang cukup singkat. Dengan kondisi kerja seperti ini menyebabkan para karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Jika mereka merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka, mereka tidak akan merasa bertanggung jawab atas apa yang mereka lakukan. Akibatnya karyawan Sthala, A Tribute Portfolio Hotel, Ubud Bali tersebut menjadi kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Dari hasil data survei yang dilakukan setiap 3 bulan sekali oleh Sthala, A Tribute Portfolio Hotel, Ubud Bali, menunjukkan persentase 100% Dimana karyawan Sthala, A Tribute Portfolio Hotel, Ubud Bali merasa puas atas pekerjaannya.

Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Sthala, A Tribute Portfolio Hotel, Ubud Bali?

2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Sthala, A Tribute Portfolio Hotel, Ubud Bali?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan Sthala, A Tribute Portfolio Hotel, Ubud Bali?
4. Variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan Sthala, A Tribute Portfolio Hotel, Ubud Bali?

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental atau social (Mahawati *et al.* 2021). Menurut Koesomowidjojo (2017) bahwa beban kerja mencakup semua jenis pekerjaan atau tugas, seperti jumlah waktu kerja yang tinggi, dorongan kerja yang tinggi, atau banyaknya tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh karyawan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja menurut Aruan & Fakhri (2015) adalah tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang tampak menyenangkan, aman, dan menentramkan bagi karyawan, yang dapat berdampak pada bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka. Rasa bosan dan kejenuhan saat bekerja dapat dikurangi dengan memiliki tempat kerja yang nyaman. Menurut Nabawi (2019) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, baik secara fisik maupun non-fisik, yang berdampak pada pekerjaan yang dilakukan.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses meningkatkan tanggung jawab dan status karyawan ke posisi yang lebih tinggi dalam organisasi (Hasibuan, 2014). Menurut Manoppo (2015) pengembangan karir sebagai peningkatan status seseorang dalam suatu perusahaan dalam jalur karir yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Oleh karena itu, pengembangan karir dipandang sebagai peningkatan status seseorang dalam suatu perusahaan dari jenjang rendah ke jenjang yang lebih tinggi berdasarkan prosedur jalur karir yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Menurut Rulianti & Nurpribadi (2023) Karir adalah urutan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosional di mana titik temu antara nilai balas jasa karyawan untuk perusahaan atau organisasi dengan nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan tersebut (Ilahi, 2017). Kepuasan kerja mencakup berbagai hal, seperti kondisi dan kecenderungan perilaku, serta tingkat afeksi seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaannya yang berkaitan dengan sikap pekerja terhadap pekerjaannya (Mangkunegara, 2017).

Hipotesis

H₁ : Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
H₃ : Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini berfokus pada Sthala a Tribute Portfolio Hotel yang terletak di Ubud, Bali. Dalam penelitian ini, dari setiap variabel yang ada akan diberikan penejelasan, selanjutnya menentukan indikator yang akan diukur, hingga menjadi item pernyataan. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jumlah karyawan yang ada di Sthala, A Tribute Portfolio Hotel, Ubud Bali. Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah sejarah organisasi, struktur oorganisasi, serta tugas masing-masing karyawan di Sthala, A Tribute Portfolio Hotel, Ubud Bali. Adapun sumber data dalam penelitian ini yaitu: data primer dan data sekunder. Jumlah karyawan pada Sthala A, Tribute Portfolio Hotel, Ubud Bali sebanyak 79 yang dimana kurang dari 100 maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data analisis regresi linear berganda. Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel beban kerja, lingkungan kerja, pengembangan karir, dan kepuasan kerja karyawan pada Sthala A, Tribute Portfolio Hotel, Ubud Bali. Dengan menggunakan bantuan *program statistical package for social sience SPSS, for windows* versi 27.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Tabel 1
Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Korelasi	Keterangan
Beban Kerja (X ₁)	X1.1	0.777	Valid
	X1.2	0.787	Valid
	X1.3	0.840	Valid
	X1.4	0.817	Valid
	X1.5	0.668	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	X2.1	0.586	Valid
	X2.2	0.624	Valid
	X2.3	0.747	Valid
	X2.4	0.714	Valid
	X2.5	0.761	Valid
	X2.6	0.663	Valid
	X2.7	0.392	Valid
Pengembangan Karir (X ₃)	X3.1	0.629	Valid
	X3.2	0.739	Valid
	X3.3	0.833	Valid
	X3.4	0.721	Valid
	X3.5	0.689	Valid
	X3.6	0.657	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0.617	Valid
	Y.2	0.697	Valid
	Y.3	0.702	Valid
	Y.4	0.771	Valid
	Y.5	0.727	Valid

Sumber: Data diolah (2025)

Pengujian validitas menghasilkan jika setiap item pertanyaan dari masing-

masing variabel mempunyai angka $> 0,30$ maupun signifikansi $< 0,05$, maka item pertanyaan melalui kuisisioner yang dipergunakan terbukti valid. Uji reliabilitas menghasilkan angka *Cronbach's Alpha* rata-rata variabel $> 0,60$. Hal tersebut menyatakan jika semua instrumen sangat reliabel. Berikut merupakan hasil pengujian asumsi klasik maupun analisa regresi linear berganda dibawah ini.

Tabel 2.
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	79
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	.0000000
Std. Deviation	1.56191731
Most Extreme Differences	
Absolute	.087
Positive	.080
Negative	-.087
Test Statistic	.087
Asymp. Sig. (2 – tailed) ^c	.200 ^d

Sumber: Data diolah (2025)

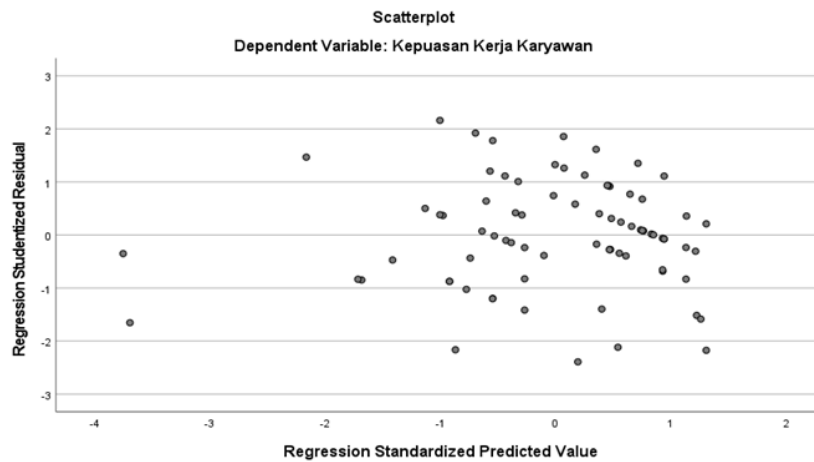
Dari uji normalitas diatas menghasilkan nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,067 dengan nilai *asympt. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari $\alpha = 0,05$, menjelaskan bahwa model regresi sudah memenuhi asumsi normalitas atau data berdistribusi normal.

Tabel 3.
Hasil Uji Multikoleniaritas

	<i>Collinearity Statistic</i>	
Model	<i>Tolerance</i>	VIF
	<i>(Constant)</i>	
Beban Kerja	.784	1.275
Lingkungan Kerja	.862	1.160
Pengembangan Karir	.886	1.129

Sumber: Data diolah (2025)

Uji Multikoleniaritas menghasilkan nilai *tolerance* dari masing-masing variabel bebas $> 0,10$ dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel bebas < 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian ini bebas dari gejala multikoleniaritas.



Gambar 1.

Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data diolah (2025)

Dalam sebuah model regresi yang baik, biasanya tidak mengalami *heteroskedastisitas*. Melalui grafik *scatterplot* dapat terlihat suatu model regresi mengalami *heteroskedastisitas* atau tidak. Jika terdapat pola tertentu dalam grafik maka mengindikasikan telah terjadi *heteroskedastisitas*. Dalam gambar 1 terlihat bahwa titik – titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 disumbu Y. maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* pada model regresi dalam penelitian ini.

Tabel 4.
Hasil Analisis Regresi Berganda

odel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig
	B	Std. Error	Beta			
1. (Constant)	5.063	2.337			2.167	.033
Beban kerja	.250	0.72	.346		3.483	.001
Lingkungan kerja	.138	.066	.197		2.076	.041
Pengembangan karir	.270	.075	.334		3.576	.001

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4. dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 5,063 + 0,250 X_1 + 0,138 X_2 + 0,270 X_3$$

Nilai konstanta (a) sebesar 5,063 artinya apabila beban kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan pengembangan karir (X_3) bernilai 0 maka kepuasan kerja karyawan (Y) memiliki nilai positif sebesar 5,063 satuan.

Nilai b_1 sebesar 0,250 memiliki arti jika beban kerja (X_1) naik satu satuan, maka nilai kepuasan kerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,250 satuan.

Nilai b_2 sebesar 0,138 memiliki arti jika lingkungan kerja (X_2) naik satu satuan, maka nilai kepuasan kerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,138 satuan.

Nilai b_3 sebesar 0,270 memiliki arti jika pengembangan karir (X_3) naik satu satuan maka nilai kepuasan kerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar

0,270 satuan.

Diantara variabel beban kerja (X_1), lingkungan kerja (X_1), dan pengembangan karir (X_3) yang memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan di Sthala, A Tribute Portfolio Hotel, Ubud Bali adalah beban kerja (X_1) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,346 dan diikuti oleh 2 variabel bebas lainnya yaitu lingkungan kerja (X_2) dengan nilai koefisien beta 0,197 dan pengembangan karir (X_3) dengan nilai koefisien beta 0,334.

Pembahasan

Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Sthala, A Tribute Portfolio Hotel, Ubud Bali

Hasil ini diketahui adanya pengaruh positif beban kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 3.483 > 1,992 dengan tingkat signifikan 0,001 < 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti secara parsial variabel beban kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Sthala, A Tribute Portfolio Hotel, Ubud Bali. Hasil penelitian ini menunjukkan jika karyawan memiliki beban kerja yang seimbang akan memberikan kepuasan bagi karyawannya, serta Sthala A, Tribute Portfolio Hotel, Ubud Bali juga sering mengadakan penghargaan untuk karyawannya yang berprestasi. Hal ini menunjukkan beban kerja seimbang dengan kepuasan kerja karena karyawan.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Elimanafe *et al.*, (2023) yang menyatakan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Sthala, A Tribute Portfolio Hotel, Ubud Bali.

Hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh positif lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). hal ini dibuktikan dengan nilai nilai t_{hitung} (2.076) > (1,992) dengan tingkat signifikan 0,041 < 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti secara parsial variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Sthala, A Tribute Portfolio Hotel, Ubud Bali dan dapat dikatakan lingkungan kerja yang baik maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Sthala, A Tribute Portfolio Hotel, Ubud Bali. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wibowo & Iswanto (2021) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di Sthala, A Tribute Portfolio Hotel, Ubud Bali.

Hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh positif pengembangan karir (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). hal ini dibuktikan dengan nilai nilai t_{hitung} (3.576) > (1,992) dengan tingkat signifikan <0,001 < 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti secara parsial variabel pengembangan karir (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa pengembangan karir (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Sthala, A Tribute Portfolio Hotel, Ubud Bali dan dapat dikatakan pengembangan karir dapat memberikan rasa pencapaian dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Sthala, A Tribute Portfolio Hotel, Ubud Bali. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fatmala *et al*, (2022) yang menyatakan bahwa variabel pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Variabel bebas yang lebih dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa variabel beban kerja berpengaruh lebih dominan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis uji koefisien beta menunjukkan nilai koefisien beta dari variabel beban kerja sebesar 0,346 lebih besar dari nilai koefisien beta variabel lingkungan kerja sebesar 0,197 dan pengembangan karir sebesar 0,334. Hal ini menunjukkan jika variabel beban kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil analisis dan melalui hasil analisis studi dan pembahasan yang dijelaskan maka simpulan dari studi ini ialah sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Sthala, A Tribute Portfolio Hotel, Ubud Bali. Hasil penelitian ini menunjukkan jika karyawan memiliki beban kerja yang seimbang dengan kemampuan kerja karyawan maka akan meningkatkan rasa kepuasan kerja karyawan di Sthala, A Tribute Portfolio Hotel, Ubud Bali.
2. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Sthala, A Tribute Portfolio Hotel, Ubud Bali. Dan dapat dikatakan lingkungan kerja yang baik maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Sthala, A Tribute Portfolio Hotel, Ubud Bali.
3. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Sthala, A Tribute Portfolio Hotel, Ubud Bali. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dapat memberikan rasa pencapaian dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Sthala, A Tribute Portfolio Hotel, Ubud Bali.
4. Beban kerja (X_1) berpengaruh lebih dominan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien beta variabel beban kerja adalah 0,346.

Saran

Melalui memaparan simpulan diatas maka saran yang dapat disampaikan ialah sebagai berikut.

1. Terkait beban kerja, dapat disarankan untuk karyawan Sthala, A Tribute Portfolio Hotel, Ubud Bali agar memprioritaskan tugas mana yang harus diselesaikan serta lakukan evaluasi beban kerja secara teratur untuk memastikan bahwa beban kerja tidak terlalu berat dan dapat dikelola dengan efektif.

2. Terkait lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pihak manajemen Sthala, A Tribute Portfolio Hotel, Ubud Bali sebaiknya memastikan agar suhu di ruang kerja nyaman dan tidak terlalu panas atau terlalu dingin serta pastikan komunikasi antar rekan kerja dan antara atasan dan bawahan efektif dan terbuka.
3. Terkait pengembangan karir pihak manajemen Sthala, A Tribute Portfolio hotel, Ubud Bali sebaiknya meningkatkan pengembangan karir karyawan dengan cara memberikan kesempatan bertumbuh untuk meningkatkan kemampuannya dan perusahaan dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.
4. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya menambahkan variabel lainnya seperti komunikasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan memperluas ruang lingkup penelitian yang tidak hanya terbatas di Sthala, A Tribute Portfolio Hotel, Ubud Bali.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. J., Mappamiring, M., & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 3(1), 287–298.
- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2018). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 7(1), 20–24.
- Al Hakim, Y. R., Irfan, M., Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. A. (2019). Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Management & Accounting Research Journal*, 3(2).
- Anastasya, L. (2019). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 3(2), 45. <https://doi.org/10.24036/jess/vol3-iss2/185>
- Arikunto, S. (2017). Pengembangan instrumen penelitian dan penilaian program. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*, 53.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). *pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan*. 4(2), 46–60.
- Elimanafe, B. I., Nursiani, N. P., Neno, M. S., & Rolland, E. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Hotel Ima Kupang. *Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 2(3), 819–831.
- Fahira, J. N., Abrian, Y., & Wulansari, N. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Rangkayo Basa Kota Padang. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*, 3(1), 55–61. <https://doi.org/10.24036/jkpbp.v3i1.40072>
- Fajriani, A., & Septiari, D. (2015). Effect of Workload on Employee Performance: Mediating Effect of Burnout. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 74–79.
- Faronsyah, M. I., & Trisninawati, T. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir

- Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja Putera Palembang. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 3(2), 113–121.
- Fatmala, K., Yani, P., & Nasution, Z. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu. *Journal of Business and Economics Research (JBE)* Vol 3 Nomor 2. Juni 2022. Hal. 52–57.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara.
- Ilahi, D. K. (2017). KOMITMEN ORGANISASIONAL (Studi Pada Karyawan PT . PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Administrasi Bisnis*, 44(1), 34.
- Jasmine, I., & Edalmen, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(2), 450. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i2.7938>
- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera. *The World of Business Administration Journal*, September, 117–123. <https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>
- Koesomowidjojo, S. (2017). Panduan praktis menyusun analisis beban kerja. In *Jakarta: Raih Asa Sukses*.
- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3(2), 529–536.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja. In *Yayasan Kita Menulis*. https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022_Ganjil_Analisis_Beban_Kerja_Full_compressed.pdf
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung)*. In *Remaja Rosdakarya*.
- Manoppo, R. (2015). Pengaruh Displin Kerja, Motivasi Kerjadan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada TVRI Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 1220–1231.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nugraha, R., & Rozak, D. A. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Persepsional Pada Karyawan PT. Bank Bukopin Cabang Tasikmalaya. *Journal of Management Review*, 1(1), 23–30.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.

- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv. *Jurnal Inspirasi an Manajemen*, 3(1), 21–30. <https://doi.org/10.61715/jmeh.v2i1.78>
- Putri, M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(2), 99–110. <https://dinastirev.org/https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Rochman, & Ichsan. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22. <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130>
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Rusda, I., & Dini Arimbi, C. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sedarmayanti, P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Refika*.
- Septian, Z., Pangestu, D., Ydoxh, D. Q. G., & Gmxvwhg, R. I. (2017). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA.pdf*. 43(1), 157–162.
- Sianipar, S. M., Zalukhu, G., Tarigan, J., & Napitupulu, R. . (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perkasa Internusa Mandiri Medan. *Jurnal Global Manajemen*, 13(1), 78–87.
- Talo, S. L., Timuneno, T., & Nursiani, N. P. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang. *GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 1(2), 73–91.
- Wibowo, M., Al Musadieq, M., & Nurtjahjono, G. E. (2014). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)*. 16(1), 1–9.
- Wibowo, P., & Iswanto, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Rofina Indah Jaya. *Prosiding : Ekonomi Bisnis*, 1(1), 35–41. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Wijaya, M. (2017). Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Kimia Farma Plant Medan. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1–8.
- Wisudayanti, A., & Ketut Mustika, I. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Tabanan). *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)*, 02(2), 146–162.
- Wuwungan, R. Y., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja

Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 298–307.