

PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN: STUDI PADA HERLOOM HOTEL TANGERANG SELATAN

Ayunda Widiya Dewi ¹⁾, Fendi Saputra ²⁾

Departement Of Management & Jaya Launch Pad, University Pembangunan Jaya, Indonesia

Correspondence		
Email: ayunda.widyadewi@student.upj.ac.id	No. Telp: +62 878-0923-4538	
Accepted: 26 November 2024	Accepted: 29 November 2024	Published: 6 Desember 2024

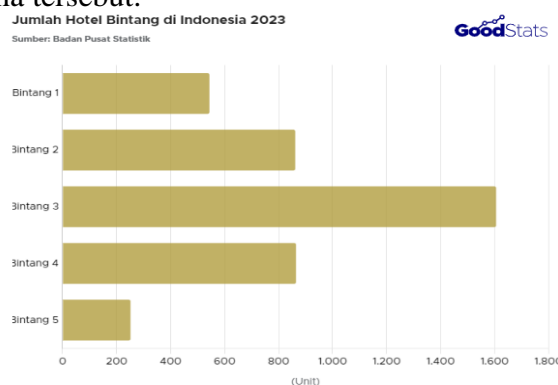
ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah budaya perusahaan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan pengumpulan data primer menggunakan kuesioner. Karena populasi dalam penelitian < 100 responden maka seluruh karyawan Herloom Hotel sebanyak 62 karyawan ditetapkan sebagai sampel dengan teknik *purposive sampling*. Analisis data pada penelitian ini menggunakan program SPSS 27, dilakukan pengujian Uji T dan Uji F dengan hasil signifikansi $0.000 < 0.50$. Hasil dari uji T didapati budaya perusahaan (X1) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) diketahui bahwa nilai signifikan $0.122 > 0.05$ dengan t hitung sebesar $1.569 < 1.998$. Sedangkan pengembangan karir (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) diketahui bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dengan thitung sebesar $6,163 > 1,998$ dan memiliki arah koefisien positif.

Kata kunci: Budaya Perusahaan; Pengembangan Karir; Kepuasan Kerja; Herloom

Pendahuluan

Industri perhotelan mengalami transformasi signifikan. Hal ini dikarenakan masuknya pengaruh dari perkembangan teknologi, perubahan pola perjalanan, dan meningkatnya permintaan akan pengalaman yang unik. 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). Keberhasilan dalam industri perhotelan tidak terlepas dari peran sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. 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.

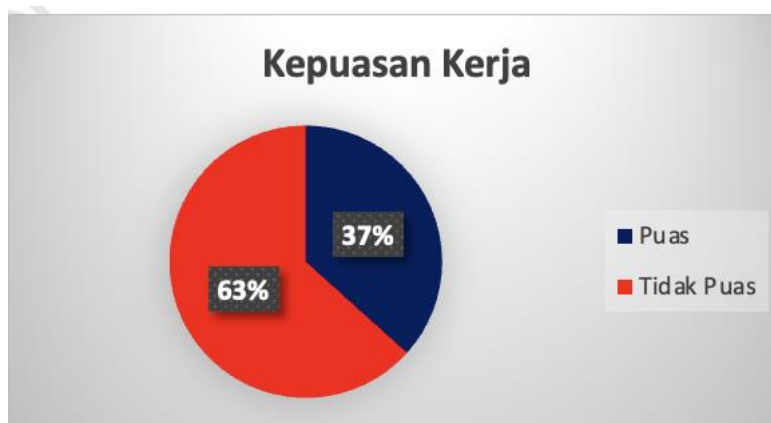


Gambar 1. 1 Jumlah hotel bintang 4 di Indonesia

Sumber: (Agnes Z. Yonatan, 2023)

Berdasarkan gambar di atas menjelaskan bahwa hotel berbintang empat yang ada di Indonesia mengalami peningkatan sebanyak 25 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 (Agnes Z. 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 menjadikannya sebagai salah satu destinasi perhotelan yang menarik di Tangerang (Jhlcollections, 2024). Herloom BSD dipilih peneliti sebagai tempat dilakukannya penelitian. Perusahaan ini mengedepankan kepuasan kerja, karena ketika karyawan merasa puas akan pekerjaannya maka karyawan akan memberikan service terbaik kepada pelanggan. Dikarenakan Herloom 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 Herloom Hotel, peneliti menentukan tujuan utama, seperti meninjau kepuasan kerja berdasarkan faktor-faktor seperti lingkungan kerja, kompensasi, dan hubungan antar karyawan. 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)

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%.

Tabel 1. 1 Variabel Penentu Kepuasan Kerja Herloom Hotel

No.	Variabel	Setuju	Tidak Setuju
1	Kompensasi Kerja Saya merasa puas dengan gaji yang diterima	63.3%	36.7%
2	Budaya Perusahaan Saya merasa puas karena hubungan kerja saya dengan atasan dan rekan kerja diperusahaan sangat baik	10%	90%
3	Beban Kerja Saya merasa puas jika dapat menyelesaikan tugas	73.3%	8%
4	Pengembangan Karir Saya merasa puas karena mendapat kesempatan promosi mengembangkan karir	20%	80%
5	Lingkungan Kerja Saya merasa puas dengan kualitas komunikasi dengan rekan kerja	70%	30%

Sumber: Olah data peneliti, 2024

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, perusahaan perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap faktor-faktor ini untuk 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. Berdasarkan masalah yang penulis paparkan pada bagian latar belakang ini, penulis sangat berminat dalam menjalankan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Perusahaan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi pada Herloom Hotel Tangerang Selatan.”

Menurut Bahagia & Putri (2021) peningkatan kepuasan kerja harus menjadi perhatian perusahaan dengan memperhatikan pengelolaan karyawan diperusahaan 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). Sesuai dengan Pranata & Irbayuni (2022) membagi kepuasan kerja menjadi atas 5 (lima) indikator yakni Kepuasan pada Kompensasi, Kepuasan pada Pekerjaan, Kepuasan pada Sikap Atasan, Kepuasan pada Rekan Kerja dan Kepuasan pada Kesempatan Promosi.

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. Pada dasarnya pengembangan karir berfokus untuk perkembangan perusahaan serta bagaimana perusahaan mampu mengatasi tantangan bisnis di masa mendatang (Hendriatno & Marhalinda., 2020). Menurut Busro (2018) dalam (Ayu et al., 2023) yang menyatakan bahwa terdapat 3 dimensi dan indikator untuk mengukur pengembangan karir, yaitu karir yang jelas, pengembangan diri dan perbaikan kualitas kinerja.

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 & MSi, 2021). 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.

Metode Penelitian

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. 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. 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.

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.

Definisi operasional juga bermanfaat dalam membentuk penjelasan variabel penelitian yang didasari dari ciri- ciri yang bisa dilihat, diamaati atau diukur dengan seksama. Hal ini memungkikan peneliti lebih mudah dalam proses mengamati atau mengukur suatu objek serta fenomena dengan akurat dan teliti (Hayatun 2022). 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).

Tabel 1. 1 Tabel Definisi Operasional

Definisi	Dimensi	Indikator
Budaya Perusahaan (X1) Pedoman dalam bertingkah laku sehari-hari ataupun	Perhatian pada hal detail	Cermat saat menyelesaikan masalah
		Terampil dan teliti mengerjakan tugas

dalam mengambil keputusan bersama di antara pemimpin perusahaan hingga para pegawai dengan tujuan memenuhi tujuan perusahaan Feri et al., (2020)	Orientasi pada Hasil	Keterampilan meningkatkan hasil kerja Menggunakan seluruh sumber daya dengan optimal		
	Fokus Pada Team	Kompak dalam Kerjasama tim Kualitas komunikasi baik antar anggota tim		
	Ketanggapan	Cekatan melakukan pekerjaan Kompetitif dalam bekerja		
	Konsistensi	Berkomitmen pada tugas dan bertanggung jawab Setia menjalani nilai-nilai yang ada		
	Inovasi dan Mengambil Resiko	Mampu berinovasi Memiliki keberanian untuk mengambil resiko		
	Berfokus pengembangan Individu	Kesempatan setiap karyawan untuk berkembang Kesempatan setiap karyawan pelatihan		
	Pengembangan Karir (X2) 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).	Karir yang Jelas	Meningkatnya jabatan secara jelas Mendapat peluang untuk menjadi pimpinan atau wakil Mendapat peluang suatu jabatan tertentu	
Pengembangan diri			Peluang ikut berbagai training Peluang untuk melanjutkan pendidikan Peluang mengikuti seminar/diskusi /workshop Peluang mengikuti kursus keahlian untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi serta mendapatkan sertifikat <i>skill</i>	
			Perbaikan kualitas kinerja	Peningkatan disiplin Setia Peningkatan Kinerja
		Kepuasan Kerja (Y)		Hubungan Kerja
				Kepuasan pada Sikap Atasan

Kepuasan kerja terjadi ketika karyawan mendapatkan apa yang diharapkan, bahkan melebihi ekspektasi, yang dihasilkan dari lingkungan kerja yang mendukung serta penghargaan atas kontribusi karyawan kepada perusahaan Ayu et al., (2023)		Kepuasan pada Rekan Kerja
	Tantangan Kerja	Kepuasan pada Pekerjaan
		Kepuasan pada Gaji
		Kepuasan pada Kesempatan Promosi

Sumber: Olah data peneliti 2024

Teknik analisis data dalam penelitian ini dengan melakukan Analisis Deskriptif; Analisis Regresi Linear Berganda, Uji T dan Uji Hipotesis.

Hasil dan Pembahasan

Data yang telah dikumpulkan bersifat kuantitatif, yaitu berupa angka. Data tersebut akan dianalisis menggunakan SPSS. Metode kuantitatif digunakan untuk memperoleh informasi yang luas dari populasi dan menguji hipotesis yang akan diteliti. Peneliti melakukan penyebaran kuesioner secara langsung terhadap responden yang memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini, Analisis regresi berganda dilakukan untuk menguji kekuatan pengaruh dari budaya perusahaan (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap kepuasan kerja (Y). Berdasarkan hasil olah data yang disajikan pada tabel dibawah ini maka dapat diketahui besarnya nilai koefisien regresi.

Tabel 1.3 Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.767	1.988		2.398	.020
	X1	.078	.050	.177	1.569	.122
	X2	.282	.046	.697	6.163	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil data pada tabel 1.3 maka didapatkan menurut persamaan regresi yaitu sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$= 4.767 + 0.078 X_1 + 0.282 X_2$$

Dimana:

X1 = budaya perusahaan

X2 = pengembangan karir

Berdasarkan persamaan regresi berganda di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (α) sebesar 4.767 yang artinya budaya perusahaan (X1) dan pengembangan karir (X2) keduanya tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya kepuasan kerja (Y) sebesar 4.767 satuan.
- Koefisien regresi dari budaya perusahaan (X1) sebesar 0.078 yang artinya 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.
- 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.

2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Pada penelitian ini, penggunaan koefisien determinasi bertujuan untuk memberikan gambaran tentang sejauh mana model regresi cocok dengan data yang ada. Nilai R-squared yang tinggi menunjukkan bahwa model dapat menjelaskan sebagian besar variasi dalam variabel dependen, sementara nilai yang rendah menunjukkan bahwa model mungkin tidak cocok dengan data dengan baik.

Tabel 1.4 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.636	.623	1.46422

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data olahan Peneliti, 2024

Pada tabel 1.4 menunjukkan persamaan nilai *Adjusted R Square* bahwa budaya perusahaan dan pengembangan karir dapat memberikan kontribusi sebesar 62,3% terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan faktor lain yang tidak diperhatikan dalam penelitian ini dapat memberikan kontribusi sebesar 37,7%.

3. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Uji signifikansi parsial (Uji T) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat pada suatu penelitian. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ 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

Tabel 1.5 Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.767	1.988		2.398	.020
	X1	.078	.050	.177	1.569	.122
	X2	.282	.046	.697	6.163	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data olahan Peneliti, 2024

Pada distribusi nilai t-tabel, angka 59 pada 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 (X1) 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 (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y). Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dengan thitung 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.

Kesimpulan

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.

2. Pengaruh Pengembangan Karir (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil statistik dekriptif 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 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 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 signifikan dari pengembangan karir terhadap kepuasan karyawan.

Referensi

- Agnes Z. Yonatan. (2023). *Jumlah Hotel Bintang di Indonesia 2023*. Data.Goodstats.Id.
- Aliefiani, G., 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). *JEMSI*, 5(2). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i2>
- Amirudin. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF-SUDAH ISBN*. Pradina Pustaka.
- Angel, & Devie. (2021). *PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KEUNGGULAN BERSAING MELALUI KEPUASAN KARYAWAN PADA PERUSAHAAN KAFE RESTORAN DI SURABAYA*.
- Ayu, I., Sri, G., & Dewi, P. (2023). Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(6), 1144–1151.
- Ayu Yulfika Dewi, Sholikhah, & Suherman. (n.d.). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi PT. X*.
- Bahagia, R., & Putri, L. P. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Analysis of Factors that Affect Employee job satisfaction. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)*, 2(1), 182–191.
- BPS. (2024, May 3). *Jumlah Tamu Domestik pada Usaha Akomodasi Menurut Klasifikasi Hotel dan Kabupaten/Kota di Provinsi Banten (Ribu Orang), 2022*. Banten.Bps.Go.Id.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)* (1st ed.). Prenadamedia Group.
- Feri, S., Rahmat, A., Supeno, B., Lancang, U., & Pekanbaru, K. (2020). *Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies*.
- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. 1(2), 182–192. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.20>
- Hendriatno, S., & Marhalinda. (2020). Analisis Persepsi Dukungan Organisasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Generasi Milenial pada Bank di Kota Bandung. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3(3).
- Jhlcollections. (2024, September 31). *Jhlcollections.com*. www.jhlcollections.com.
- Jopanda, H., & MSi, S. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia*, 6.
- Luh, N., Purnawati, G. P., Agung, A., Widyaningrum, D., Putu, N., Devy, R., Ekonomi, F., Bisnis, D., Denpasar, U. M., & Manajemen, S. (2021). *Komitmen Organisasi sebagai Mediasi pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja*. 3(1), 57–69. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v3i1>
- Pranata, F. A., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention pada PT. Wahyu Nusantara Indah Putra Surabaya. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 6(1), 369–378.
- Pratama, A. Y., Ismiasih, Suswatiningsih, T. E., & Dinarti, S. I. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit

- Unit Marihat Sumatera Utara. . *AGRIFITIA : Journal of Agribusiness Plantation*, 2(1), 22–33.
- Sandy, F., & Selamat Riadi, S. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda. In *Jurnal Manajemen Tenaga Kependidikan (JMTK)* (Vol. 1, Issue 1). <https://e-journals2.unmul.ac.id/index.php/jmtk>
- Suhandoko. (2023, June 1). *Teknologi Terbaru Industri Perhotelan: Inovasi Digital Mentransformasi Pengalaman Menginap Anda* . Viva.Com.
- Syam, M., Mas, M., & YAPI Bone, S. (2023). SEIKO : Journal of Management & Business Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(1), 358–366.
- Yusram, A., Irwan, A., & Irfan, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *YUME : Journal of Management*, 4(3), 445–451. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.533>
- Zamanudin, M., Nurhajati, & Hufron, M. (2019). Pengaruh Kompensasi, 75 Lingkungan Kerja Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang. *E-Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN*, 9(7), 76–92.