

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Java Heritage Purwokerto

Hasna Salsabiela¹, P. Edi Sumantri², Herwiek Diyah Lestari³

^{1,2,3} Manajemen, Universitas Wijayakusuma Purwokerto, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received Apr 25, 2026
Revised May 05, 2026
Accepted May 14, 2026

Keywords:

Kepuasan Kerja
Lingkungan Kerja Fisik
Komunikasi
Disiplin Kerja
Motivasi Kerja.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Java Heritage Hotel Purwokerto. Populasi penelitian berjumlah 164 karyawan, dengan sampel sebanyak 120 responden yang ditentukan melalui teknik proportionate random sampling. Hasil uji t menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, ditunjukkan oleh nilai t hitung masing-masing variabel (2,128; 3,946; 5,421; 9,648) yang lebih besar dari t tabel (1,98081). Selain itu, uji F menghasilkan nilai F hitung sebesar 93,858 yang juga lebih besar dari F tabel 2,415, sehingga model regresi dinyatakan layak digunakan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 76,6% menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik, komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja mampu menjelaskan sebagian besar variasi kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya 23,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, penelitian ini mengimplikasikan bahwa manajemen perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui perbaikan lingkungan kerja fisik, peningkatan komunikasi yang efektif, penerapan disiplin kerja yang konsisten, serta peningkatan motivasi kerja. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan memberi penjelasan yang lebih jelas kepada responden serta menggunakan metode pengukuran yang lebih objektif agar hasil lebih akurat.

This is an open access article under the [CC BY-NC license](#).



Corresponding Author:

Hasna Salsabiela,
Fakultas Ekonomika dan Bisnis,
Universitas Wijayakusuma Purwokerto,
Jl. Raya Beji Karangsalam Kidul, Purwokerto, Jawa Tengah
Email: hasnasalsabiela@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Pengembangan pariwisata memerlukan perencanaan yang matang dan terpadu agar dapat memberikan manfaat optimal bagi masyarakat serta meningkatkan devisa negara (Cahyoseputro, Juliawati & Rokhaminawanti, 2021). Industri perhotelan sebagai bagian dari sektor pariwisata berperan dalam menciptakan lapangan kerja, meningkatkan pendapatan, serta menambah devisa nasional (Ulfa & Surenda, 2020). Keberhasilan hotel sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, sehingga kepuasan kerja karyawan menjadi faktor penting dalam menjaga kinerja dan reputasi perusahaan (Dahliyana & Suryalena, 2025).

Kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis yang mencerminkan perasaan puas, nyaman, dan penerimaan individu terhadap pekerjaannya (Ardiansyah, Sundari & Pujiastuti, 2024; Putri & Patmarina, 2023). Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya lingkungan kerja fisik, komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja (Ardiansyah, Sundari & Pujiastuti, 2024; Putri &

Patmarina, 2023). Dengan merujuk pada penelitian sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menelaah pengaruh lingkungan kerja fisik, komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Penelitian Ardiansyah, Sundari & Pujiastuti (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, penelitian Kartini, Zuhaena & Masita (2024) serta Hamidah, Karmila & Arif (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan. Penelitian Putri & Patmarina (2023) membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan Cahyoseputro et al. (2021) dan Ardalia & Adrian (2025) menunjukkan hasil yang tidak signifikan.

Penelitian Ardiansyah, Sundari & Pujiastuti (2024) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, namun Sinambela & Murtaza (2024) menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan. Selanjutnya, penelitian Putri & Patmarina (2023) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan Cahyoseputro et al. (2021) dan Oktavian et al. (2025) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian dengan sumber data berupa data primer dari responden. Penelitian ini dilakukan di Java Heritage Hotel Purwokerto. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 164 orang. Dalam penelitian ini, penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin untuk mendapatkan ukuran sampel yang representatif (Sugiyono, 2017), dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir (5%)

Berdasarkan rumus tersebut, selanjutnya dapat ditentukan jumlah sampel minimal sebagai berikut:

$$n = \frac{164}{1 + 164 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{164}{1,41} = 116,31 \approx 117$$

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus Slovin, diperoleh bahwa jumlah sampel minimal yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebanyak 117 responden, sehingga jumlah tersebut dianggap mampu mewakili populasi secara memadai. Berdasarkan hasil perhitungan dengan metode *proportionate random sampling*, diperoleh jumlah sampel sebanyak 120 responden yang mewakili tujuh bidang pekerjaan, yaitu *food & beverage service*, *food & beverage product*, *front office*, *sales & marketing*, *housekeeping*, *accounting*, dan *engineering*.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap individu terhadap pekerjaannya yang terbentuk dari kesesuaian antara harapan dan kondisi kerja yang dirasakan (Ulfa & Surenda, 2020). Indikator:

- a) Sikap kerja.
- b) Tingkat pelanggaran.
- c) Kondisi kerja.
- d) Loyalitas kerja.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah seluruh sarana dan fasilitas fisik yang memengaruhi kenyamanan, keamanan, dan efektivitas kerja karyawan (Sedarmayanti, 2017). Indikator:

- a) Penerangan yang memadai.
- b) Kebersihan area kerja.
- c) Temperatur udara yang nyaman.
- d) Sirkulasi udara yang baik.
- e) Tata letak ruang kerja yang ergonomis.

Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian informasi, ide, dan instruksi secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2019). Indikator:

- a) Kejelasan pesan.
- b) Kelengkapan pesan.
- c) Ketepatan waktu penyampaian.
- d) Kesesuaian saluran komunikasi.
- e) Dua arah (feedback).
- f) Konsistensi pesan.
- g) Sikap komunikatif.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan karyawan untuk mematuhi aturan dan norma yang berlaku (Hasibuan, 2019). Indikator:

- a) Mematuhi peraturan perusahaan.
- b) Penggunaan waktu secara efektif.
- c) Tanggung jawab dalam pekerjaan.
- d) Tingkat ketelitian.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang membuat karyawan bekerja secara tekun dan giat (Hasibuan, 2019). Indikator:

- a) Keinginan untuk berprestasi.
- b) Tanggung jawab.
- c) Ketekunan dalam bekerja.
- d) Kreativitas.
- e) Inisiatif.

Analisis data akan dilakukan dengan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 \text{Lingkungan Kerja Fisik} + b_2 \text{Komunikasi} + b_3 \text{Disiplin Kerja} + b_4 \text{Motivasi Kerja} + e_i \quad (2)$$

Sebelum dilakukan analisis data perlu melakukan uji instrumen dengan validitas dan reliabilitas. Uji Validitas daftar pertanyaan dilakukan dengan tujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk mengetahui hubungan antar variabel (uji validitas) digunakan rumus korelasi pearson product moment, dengan kriteria df (*degree of freedom*) = $(n-2)$ tingkat kepercayaan 95% dan nilai α (α) 5%, n = jumlah sampel. Uji reliabilitas adalah proses untuk mengukur konsistensi atau keandalan suatu instrumen pengukuran. Ghazali, (2018) menyatakan bahwa kuesioner dari suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's alpha* $> 0,7$.

Model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini telah melalui uji asumsi klasik, sehingga memenuhi kriteria sebagai estimator yang tidak bias, konsisten, dan efisien. Dengan terpenuhinya asumsi tersebut, model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut. Pengujian model penelitian dilakukan melalui *goodness of fit* menggunakan uji F untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel

independen secara parsial terhadap variabel dependen, sehingga dapat diketahui variabel mana yang memiliki pengaruh signifikan dalam model penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen, yaitu lingkungan kerja fisik (X_1), komunikasi (X_2), disiplin kerja (X_3), dan motivasi kerja (X_4) terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y), baik secara simultan maupun parsial, serta untuk mengetahui besarnya kontribusi dan arah pengaruh masing-masing variabel dalam model penelitian. Hasil regresi berganda dengan program SPSS 25 dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien (b)	Std. Error	t-hitung	t _{tabel}	Sig.
1	(Constant)	3,678	1,283	2,867	1,98081	0,005
2	Lingkungan Kerja Fisik	0,102	0,048	2,128	1,98081	0,036
3	Komunikasi	0,117	0,030	3,946	1,98081	0,000
4	Disiplin Kerja	0,351	0,065	5,421	1,98081	0,000
5	Motivasi Kerja	0,442	0,046	9,648	1,98081	0,000
F hitung = 93,858				Sig = 0,000		
R² = 0,766				Adj. R² = 0,757		

Berdasarkan analisis regresi berganda dapat dibentuk persamaan regresi sebagai berikut:
 $Y = 3,678 + 0,102\text{Lingkungan Kerja Fisik} + 0,117\text{Komunikasi} + 0,351\text{Disiplin Kerja} + 0,442\text{Motivasi Kerja}$

(3)

Penjelasan dari persamaan regresi linier berganda diatas adalah sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 3,678 menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja fisik, komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja bernilai nol, maka nilai variabel kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 3,678 satuan. Artinya, tanpa adanya pengaruh dari keempat variabel independen tersebut, variabel kepuasan kerja tetap berada pada tingkat dasar sebesar 3,678. Nilai konstanta ini merepresentasikan kondisi dasar variabel kepuasan kerja ketika seluruh variabel independen penelitian tidak memberikan kontribusi.
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik (X_1) sebesar 0,102 menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila lingkungan kerja fisik meningkat sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,102 satuan, dengan menganggap variabel bebas komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja bernilai tetap.
- Koefisien regresi variabel komunikasi (X_2) sebesar 0,117 menunjukkan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja. Dengan kata lain, apabila Komunikasi meningkat sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,117 satuan, dengan menganggap variabel bebas lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan motivasi kerja bernilai tetap.
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_3) sebesar 0,351 menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja. Artinya, setiap peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,351 satuan, dengan menganggap variabel bebas lingkungan kerja fisik, komunikasi, dan motivasi kerja bernilai tetap.
- Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_4) sebesar 0,442 menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Motivasi Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,442 satuan, dengan menganggap variabel bebas lingkungan kerja fisik, komunikasi, dan disiplin kerja bernilai tetap.

Mengacu pada hasil analisis regresi linier berganda yang tersaji di tabel 1, diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,766 maknanya, sebesar 76,60 persen perubahan pada variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas lingkungan kerja fisik, komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 23,40 persen dijelaskan oleh variabel

bebas lain diluar variabel penelitian, misalkan gaya kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, kondisi kerja nonfisik, pelatihan, dll.

Pada penelitian ini jumlah sampel yang digunakan adalah 120 responden dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 5, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$) dan df sebesar $(k-1)$; $(n-k) = (5-1)$; $(120-5) = (4)$; (115), maka diperoleh F_{tabel} sebesar 2,415. Hasil uji F dapat dilihat di tabel 1 diatas $F_{hitung} (93,858) > F_{tabel} (2,415)$. Hasil uji F tersebut menunjukkan model regresi layak digunakan untuk mengestimasi populasi.

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($2,128 > 1,98081$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,036 < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Husien & Hady (2017), Agbozo, Owusu, Hoedoafia & Atakorah (2017) dan Akinwale & George (2025) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartini, Zuhaena & Masita (2024) dan Hamidah, Karmila & Arif (2024) membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil kuesioner, pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah penerangan area kerja yang dinilai cukup oleh karyawan Java Heritage Hotel Purwokerto, yang menunjukkan bahwa kondisi pencahayaan telah mendukung kenyamanan dan kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($3,946 > 1,98081$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Harahap & Mahadewi (2017) dan Djordjevic, Milanovic & Stankovic (2021) yang membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyoseputro *et al.* (2021) dan Ardella & Adrian (2025) membuktikan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil kuesioner, pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah kejelasan pesan yang mudah dipahami oleh karyawan di Java Heritage Hotel Purwokerto, yang menunjukkan bahwa komunikasi internal telah berjalan efektif dan mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($5,421 > 1,98081$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Isbarhani & Tuti (2022), Fortuna, Amir & Widhyandanta (2025) dan Julita *et al.* (2025) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinambela & Murtaza, (2024) membuktikan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil kuesioner, pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah kepatuhan karyawan terhadap peraturan di Java Heritage Hotel Purwokerto, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja telah berjalan baik dan mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($9,648 > 1,98081$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kusdianti, Sumantri & Surveyandini (2025), Isbarhani & Tuti (2022), Sanuar *et al.* (2024) dan Fortuna *et al.* (2025) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyoseputro *et al.* (2021) dan Oktavian *et al.* (2025) membuktikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil kuesioner, pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah dorongan karyawan untuk mencapai target kerja di Java Heritage Hotel Purwokerto, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tergolong tinggi dan tercermin dari semangat serta komitmen dalam menyelesaikan tugas.

4. KESIMPULAN

Riset ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja fisik, komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Hasil tersebut sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya faktor lingkungan dan

psikologis dalam meningkatkan kepuasan kerja. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik, komunikasi yang efektif, disiplin yang tinggi, serta motivasi kerja yang kuat mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa faktor-faktor tersebut berperan penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal serta mendukung keberlangsungan organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh karyawan Java Heritage Hotel Purwokerto yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan informasi sebagai responden dalam penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada manajemen serta pihak-pihak yang telah memberikan dukungan, masukan, dan bantuan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

REFERENCES

- Agbozo, G. K., Owusu, I. S., Hoedoafia, M. A., & Atakorah, Y. B. (2017). The Influence of the Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Hospitality Sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management*, 5(1), 12–18.
- Akinwale, O. E., & George, O. J. (2025). Work environment and employee job satisfaction in Nigerian hotels. *Rajagiri Management Journal*, 14(1).
- Ardelia, A., & Adrian, A. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja di Yello Hotel Harbour Bay Batam. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*, 6(2).
- Ardiansyah, F. H., Sundari, S., & Pujiastuti, R. (2024). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Objek Wisata Air Bojongsari. *Manajemen Business Innovation Conference-MBIC*, 7(2016), 781.
- Basuki, A., & Prawoto, A. (2017). *Statistika untuk penelitian sosial dan ekonomi*. Yogyakarta: Andi.
- Cahyoseputro, W., Juliawati, L. T., & Rokhaminawanti, E. (2021). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik, Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Sebatik*, 25(2), 537–544.
- Clercq, D. De, Haq, I. U., & Azeem, M. U. (2019). When does job dissatisfaction lead to deviant behaviour ? The critical roles of abusive supervision and adaptive humour. *Australian Journal of Management*, August.
- Dahliyana, & Suryalena. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Mona Plaza Pekanbaru. *Jurnal Daya Saing*, 11(1).
- Djordjevic, B., Milanovic, S., & Stankovic, J. (2021). The Influence Of Communication On Job Satisfaction - the Case Of Employees In the Republic Of Serbia. *Economic Horizons*, 23(2).
- Fadlika, A., Sumantri, E., & Nirmala. (2025). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata. *Majalah Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 21(2), 169–179.
- Fortuna, D. A. P. M., Amir, F. L., & Widhyandanta, I. G. D. S. A. (2025). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel COMO Uma Cunggu. *PARIS (Jurnal Pariwisata Dan Bisnis)*, 4(2).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, P. A., & Heryanda, K. K. (2021). Disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan hotel prama sanur beach bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 4(1).
- Hamidah, H., Karmila, M., & Arif. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(1).
- Harahap, Z., & Mahadewi, N. M. E. (2017). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel. *Jurnal Kepariwisata*, 16.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Bumi Aksara.
- Husien, N. M., & Hady, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Melati di Kecamatan Banjarmasin Tengah. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 13(April), 35–44.
- Isbarhani, D. A., & Tuti, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Hotel XYZ di Jakarta. *Human Capital Development*, 9(2), 1–12.
- Julita, N., Hasan, S., & Yuliani, T. (2025). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Blue Sky Hotel di Kota Balikpapan. *El-Mal Jurnal Ekonomi & Bisnis Islam*, 6(3).
- Kartini, K. D. A., Zuhaena, F., & Masita, T. E. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kabupaten Purbalingga. *Majalah Ilmiah Manajemen & Bisnis (MIMB)*, 2(1).

- Kusdianti, D., Sumantri, P. E., & Surveyandini, M. (2025). Pengaruh Kepemimpinan , Komunikasi , Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Ajiwana Tangguh Nusantara Banyumas. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 2(4), 1–8.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Oktavian, P. A. H., Hadiyatno, D., & Putri, R. C. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan hotel sevensix balikpapan. *JURNAL Edueco*, 8.
- Oktaviani, N. D., Satria, R. O., Adinata, U. W. S., Sukmalana, S., Supartini, T., & Titi, T. (2024). The Effect of Work Discipline and Workload on Job Satisfaction: Study at One Bank in Bandung. *Journal of Economics, Management, and Entrepreneurship*, 2(1), 85–95.
- Pramesti, E. D., Darmita, M. Y., & Pekerti, L. G. P. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di J4 Hotel Legian Kuta Bali. *Journal Research of Management (JARMA)*, 4(1).
- Pramiti, N. K., Suryani, N. N., & Parwita, G. B. S. (2019). Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Jumia*, 9(2).
- Prayogo, I., Sumantri, E., & Nirmala. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Bunda Purwokerto. *Majalah Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 21(2), 169–179.
- Putri, R. F., & Patmarina, H. (2023). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Batiqa Bandar Lampung. *Jurnal Bina Manajemen*, 11(2), 76–92.
- Robbins, S. P. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). London: Pearson.
- Sanuar, T. R., Budiyanti, H., & Kurniawan, A. W. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Claro Hotel Makassar. *Jurnal Tajam*, 07(02).
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sembiring, E., & Purba, S. (2019). The Effect Of Communicatio, Work Environment, And Locus Of Control On Employee Job Satisfaction In Malaysia. *Malaysian Online Journal Of Educational Management (MOJEM)*, 7(4), 64–81.
- Seviana, D., Zuhaena, F., & Lestari, H. D. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Prima Armada Raya Cilacap. *Prosiding Nasional 2024 Universitas Abdurachman Saleh Situbondo*.
- Sinambela, L. N., & Murtaza. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(6), 367–375.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (21st ed.). Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2018). *Metode penelitian dan aplikasi analisis regresi*. Yogyakarta: Andi.
- Ulfa, M. M., & Surenda, R. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Grand Inna Padang. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*.
- Wibowo, B. A. T., Achadi, A., & Muntahanah, S. (2024). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Area Jawa 2. *Majalah Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 21(2), 274–282.