

# Evaluasi Kepuasan Kerja Karyawan Lembongan Island Beach Villa (LIBV) sebagai dasar Acuan The Lembongan Traveller (TLT) sebagai Manajemen Baru

Ni Putu Sri Lestari <sup>1)\*</sup>, Ida Bagus Sanjaya <sup>2)</sup>, I Ketut Santra <sup>3)</sup>

<sup>1</sup> Manajemen Bisnis Internasional, Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

<sup>2</sup> Manajemen Bisnis Internasional, Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

<sup>3</sup> Manajemen Bisnis Internasional, Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

\*Corresponding Author: [srilestari2799@gmail.com](mailto:srilestari2799@gmail.com)

**Abstrak:** Penelitian ini dilatarbelakangi oleh The Lembongan Traveller yang menjadi manajemen baru pada Lembongan Island Beach Villa (LIBV) dan dari hasil pengamatan peneliti terdapat hal – hal yang membuat karyawan LIBV merasakan ketidakpuasan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hasil evaluasi dari kepuasan kerja karyawan LIBV sebelum dimanajemani oleh TLT serta upaya yang bisa dilakukan oleh TLT untuk menciptakan kepuasan kerja pada LIBV. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan tiga cara yakni data *reduction*, data *display* dan *conclusion drawing/ verification*. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan wawancara, studi pustaka dan observasi. Pengumpulan data dengan cara wawancara (*In-Depth Interview*) ini dengan melibatkan enam informan berdasarkan teknik *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan enam indikator kepuasan kerja karyawan sesuai teori Wexley dan Yukl dengan hasil bahwa karyawan merasa kurang puas terhadap keenam indikator yakni kompensasi, supervisi, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, keamanan kerja dan promosi jabatan. Adapun upaya yang dapat dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja yakni dengan meninjau beban kerja tiap karyawan untuk penyesuaian gaji, transparansi kalkulasi bonus atau *service*, meninjau beban kerja untuk merekrut karyawan baru, menjadwalkan rapat mingguan maupun *morning meeting*, menciptakan komunikasi yang lebih baik, posisi karyawan yang sesuai dengan keahlian, membuat kontrak kerja untuk karyawan dan juga melengkapi kekurangan alat-alat pendukung pekerjaan serta membuat sistem penilaian kinerja sebagai pendukung program promosi jabatan.

**Kata Kunci:** Evaluasi, Kepuasan Kerja Karyawan, Indikator Kepuasan Kerja

**Abstract:** This research was motivated by The Lembongan Traveler who became the new management at Lembongan Island Beach Villa (LIBV) and from the observations of researchers there were things that made LIBV employees feel job dissatisfaction. The purpose of this study was to determine the results of the evaluation of job satisfaction of LIBV employee before being managed by TLT and the efforts that TLT could do to create job satisfaction at LIBV. This study uses qualitative methods in three ways, namely data reduction, data display and conclusion drawing/verification. Data collection techniques used in this study were interviews, library studies and observation. Data collection by means of interviews (*In-Depth Interview*) involving six informants based on purposive sampling technique. This study uses six indicators of employee job satisfaction according to Wexley and Yukl's theory with the result that employees feel dissatisfied with the six indicators, namely compensation, supervision, the work itself, co-workers, job security and promotion. The efforts that can be made to create job satisfaction are by reviewing the workload of each employee for salary adjustments, transparency of bonus or service calculations, reviewing the workload for recruiting new employees, scheduling weekly and morning meetings, creating better communication, better positioning of employees.

**Keywords:** Evaluation, Employee Job Satisfaction, Job Satisfaction Indicators

**Informasi Artikel:** Pengajuan Repository pada September 2022/ Submission to Repository on September 2022.

## Pendahuluan/Introduction

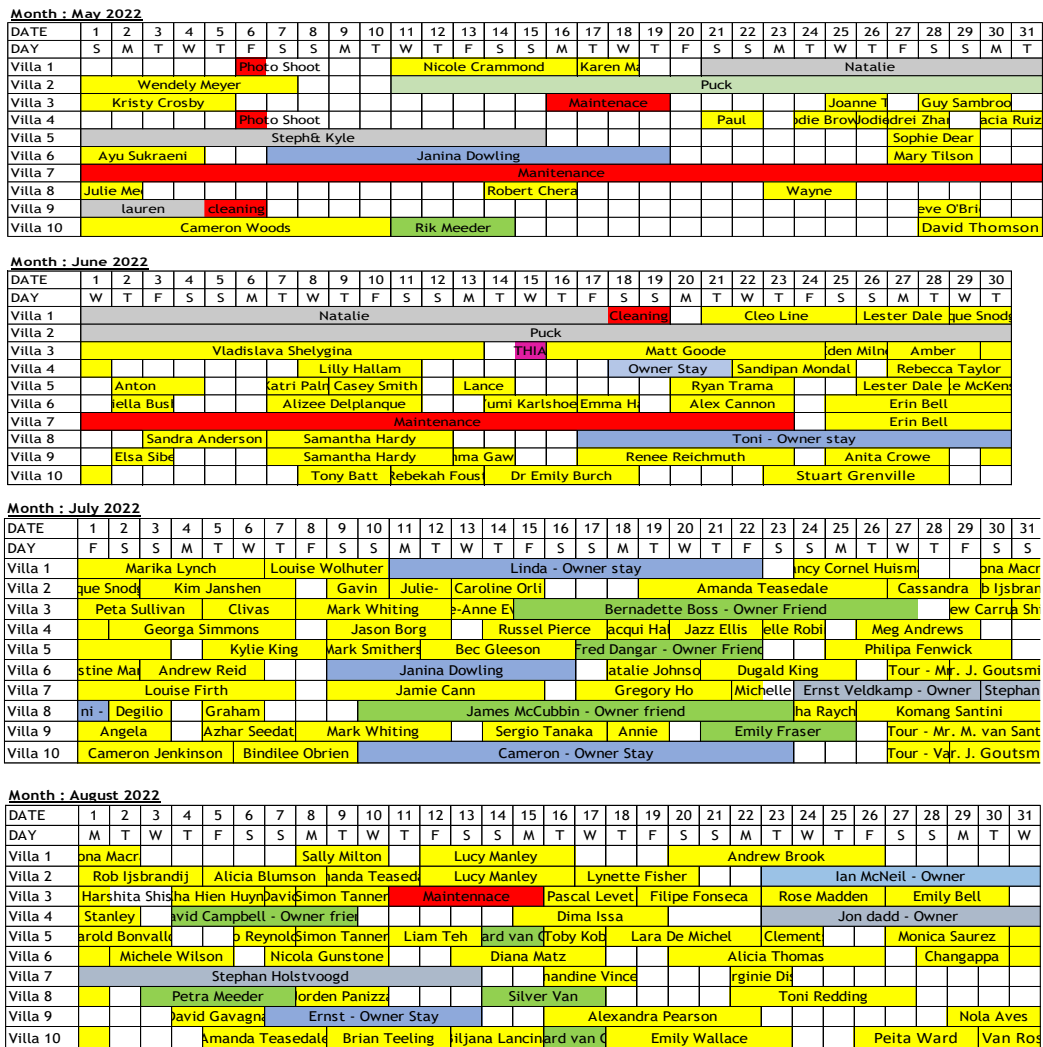
Persaingan bisnis di sektor pariwisata sangat tinggi. Perkembangan ekonomi membuat bisnis penginapan banyak bermunculan. Oleh karena itu, untuk dapat bersaing, perusahaan perlu proaktif dan dapat memberikan jasa yang memuaskan para pelanggan. Kepuasan pelanggan tidak terlepas dari peranan Sumber Daya Manusia (SDM). SDM memiliki peranan penting dalam upaya mencapai tujuan perusahaan sehingga perusahaan perlu memberikan perhatiannya terhadap pengelolaan SDM-nya.

SDM merupakan salah satu kunci kesuksesan dalam sebuah perusahaan. Pengelolaan SDM yang efektif dan efisien dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja baik perusahaan maupun karyawan. Adanya peningkatan produktivitas dan kinerja membuat perusahaan mudah mencapai tujuannya. Sehingga penting bagi perus-

ahan untuk memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan seperti misalnya kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung lebih berkomitmen dan memberikan kontribusi maupun memiliki dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan dan pada akhirnya mempunyai kemauan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Sebaliknya jika perusahaan memiliki tingkat kepuasan yang rendah, karyawan cenderung tidak bersemangat bekerja dan pada akhirnya menurunnya kedisiplinan dan produktivitas bahkan memicu terjadinya *turnover*.

Lembongan Island Beach Villa yang selanjutnya disingkat LIBV adalah perusahaan yang bergerak di sektor pariwisata pada bidang penyedia jasa penginapan berupa villa. Dalam upaya bersaing dengan perusahaan sejenis, LIBV dituntut untuk terus-menerus melakukan perbaikan untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi para tamu yang akan menginap. LIBV adalah salah satu villa yang lumayan populer di Nusa Lembongan dengan tingkat okupensi hampir 95% pada saat *high season* (bulan Mei Agustus).



Gambar 1. 1 Kalender Booking LIBV Bulan Mei - Agustus 2022

Sumber: OneDrive Kalender Booking LIBV 2022 (Diunduh 25 April 2022)

Keterangan:

- Confirmed booking
- Hold - pending booking
- Closed - maintenance
- Owners
- Friends and Family

Gambar 1.1 menjelaskan bahwa LIBV memiliki tingkat okupensi yang tinggi. Namun tingkat okupensi yang tinggi ini tidak serta merta menunjukkan tingkat kepuasan kerja karyawannya. Beberapa permasalahan operasional terjadi pada perusahaan seperti: tidak adanya kejelasan dalam hal administrasi yakni kontrak kerja, aturan perusahaan yang kurang jelas, fasilitas kerja yang kurang memadai, posisi yang tidak sesuai dengan keahlian, pengawasan dan pembimbingan pemimpin yang kurang dan beberapa permasalahan operasional lainnya sehingga menyebabkan tingkat *turnover* tinggi.

No	Nama Staff	Jabatan	Tahun Masuk	Tahun Keluar	Masa Kerja
1	Sudianti	Front Office	2005	2014	9 Tahun
2	Kariata	Front Office	2005	2014	9 Tahun
3	Setiabudi	Security	2004	2016	12 Tahun
4	Karseni	Housekeeper	2004	2016	12 Tahun
5	Wayan Yuni	Housekeeper	2004	2016	12 Tahun
6	Wayan Reni	Housekeeper	2004	2016	12 Tahun
7	Wiratni	F&B Department	2005	2016	11 Tahun
8	Permeti	F&B Department	2005	2016	11 Tahun
9	Wiranata	Garden	2008	2016	8 Tahun
10	Ketut Lunduh	Garden	2015	2016	1 Tahun
11	Budiartana	Garden	2008	2016	8 Tahun
12	Sucahya	F&B Department	2005	2017	12 Tahun
13	Kardita	Security	2005	2018	13 Tahun
14	Ayu Rai	Housekeeper	2004	2018	14 Tahun
15	Merta	F&B Department	2008	2018	10 Tahun
16	Ketut Jernih	Engineering	2006	2018	12 Tahun
17	Dewa	Front Office	2014	2018	4 Tahun
18	Dian Marleni	Front Office	2014	2018	4 Tahun
19	Yulia	Front Office	2017	2018	1 Tahun
20	Gung Yuda	F&B Department	2018	2019	1 Tahun
21	Ikhsan	F&B Department	2018	2019	1 Tahun
22	Dimas	F&B Department	2018	2019	1 Tahun
23	Bayu	F&B Department	2018	2019	1 Tahun
24	Bagus Setiawan	Engineering	2018	2019	1 Tahun

**Gambar 1. 2 Tabel Karyawan LIBV yang Mengundurkan Diri**

**Sumber : Data Diolah**

Gambar 1.2 menjelaskan bahwa tingkat keluar masuknya karyawan LIBV cukup tinggi beberapa tahun belakangan. Tingkat *turnover* yang tinggi ini tentunya disebabkan oleh rasa kurang nyaman selama bekerja dan jika angka *turnover* tinggi otomatis akan berpengaruh terhadap operasional perusahaan yang akan mempengaruhi kualitas pelayanan dari villa. Jika hal ini tidak diperhatikan, LIBV tidak akan bisa bersaing di tengah ketatnya dunia pariwisata dan menjamurnya hotel, villa, dan penginapan-penginapan lain di Nusa Lembongan. Selain itu LIBV juga harus mempersiapkan formasi karyawan yang kuat sehingga mampu memberikan pelayanan yang memuaskan.

No	Nama Staff	Jabatan	Lokasi	Masa Kerja
1	Ni Wayan Yustinayanti	Front Office	Lembongan	4 Tahun (2018 - Sekarang)
2	Ni Kadek Miartini	Finance Admin	Lembongan	10 Tahun (2012 - Sekarang)
3	I Komang Soma Arya	Bartender	Lembongan	4 Tahun (2018 - Sekarang)
4	I Kadek Yudi Suastawa Yanta	Bartender	Lembongan	4 Tahun (2018 - Sekarang)
5	Ni Luh Putu Sulasmini Aningsih	FB Staff	Lembongan	4 Tahun (2018 - Sekarang)
6	I Komang Bang Yasa	Housekeeper	Lembongan	7 Tahun (2015 - Sekarang)
7	I Ketut Iwan Hendranata Y	Housekeeper	Lembongan	5 Tahun (2017 - Sekarang)
8	I Ketut Gunawan	Housekeeper	Lembongan	9 Tahun (2013 - Sekarang)
9	I Made Ariathyana (Tyson)	Housekeeper	Lembongan	6 Tahun (2016 - Sekarang)
10	I Made Suniamerta	Security	Lembongan	17 Tahun (2005 - Sekarang)
11	I Nyoman Suar	Security	Lembongan	4 Tahun (2018 - Sekarang)
12	I Ketut Pawitra	Maintenance	Lembongan	16 Tahun (2006 - Sekarang)
13	I Ketut Muliarna	Maintenance	Lembongan	17 Tahun (2005 - Sekarang)
14	I Wayan Widikasa	Gardener	Lembongan	6 Tahun (2016 - Sekarang)
15	I Nyoman Sudana	Gardener	Lembongan	6 Tahun (2016 - Sekarang)
16	I Gede Wiryadana	Gardener	Lembongan	4 Tahun (2018 - Sekarang)
17	I Made Numerta	Engineer	Lembongan	5 Tahun (2017 - Sekarang)
18	David Limanto	Finance Controller	Denpasar	17 Tahun (2005 - Sekarang)
19	I Ketut Suardita	Purchasing	Denpasar	5 Tahun (2017 - Sekarang)

**Gambar 1. 3 Daftar Karyawan LIBV per 30 April 2022**

Sumber: data diolah

Gambar 1.3 menjelaskan bahwa ada ketimpangan antara jumlah karyawan dengan tingkat *booking* yang ada. Jumlah karyawan sangat minim namun jumlah *booking* sangat tinggi. Hal ini tentunya memerlukan tenaga yang cukup sehingga diperlukan karyawan baru untuk beberapa departemen dalam upaya memberikan pelayanan yang memuaskan bagi para tamu yang akan menginap di villa.

The Lembongan Traveller (TLT) adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pemasaran villa dan juga pengelolaan villa di Nusa Lembongan, dimana sejak 1 September 2021 menjadi pengelola seluruh operasional hingga pemasaran dari LIBV. Sebagai manajemen baru, TLT ingin memperbaiki seluruh aspek yang ada dan saat ini hal yang perlu difokuskan adalah SDM dari LIBV, lebih khususnya terkait kepuasan kerja karyawan. TLT perlu mengetahui aspek-aspek apa saja yang perlu dilakukan perbaikan dan aspek apa saja yang perlu dipertahankan terkait kepuasan kerja karyawan.

Maka, perlu adanya penelitian terhadap kepuasan kerja karyawan di LIBV terutama untuk TLT sebagai manajemen baru yang mana perlu mengetahui secara lebih dalam terkait keinginan atau penyebab kepuasan kerja karyawan LIBV untuk kedepannya TLT bisa menjadi manajemen yang lebih baik sehingga bisa membawa LIBV untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu peneliti tertarik meneliti mengenai "Evaluasi Kepuasan Kerja Karyawan Lembongan Island Beach Villa (LIBV) sebagai dasar Acuan The Lembongan Traveller (TLT) sebagai Manajemen Baru".

## Metode/Method

Penelitian ini dilakukan di Lembongan Island Beach Villa dengan waktu penelitian selama 6 bulan pengamatan, 1 bulan penyusunan bab 1-3, 2 minggu pengumpulan data dan 1 bulan pengolahan data yang meliputi penyajian dalam bentuk skripsi dan proses bimbingan. Adapun informan dalam penelitian ini berjumlah 6 orang atau satu orang pada masing – masing bagian yang memiliki masa kerja paling lama sehingga mampu memberikan informasi yang dibutuhkan yang terdiri dari, Teknisi, *Security, House Keeping, Front Office, Garden, F&B Department, dan Maintenance*.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Observasi  
Pada penelitian ini, observasi atau pengamatan langsung di lokasi tempat karyawan LIBV bekerja untuk menemukan faktor yang layak digunakan sebagai indikator dalam wawancara untuk mengukur kepuasan kerja karyawan.
2. Pada penelitian ini, Peneliti juga melakukan studi pustaka dengan mencari data melalui dokumen-dokumen yang ada di perusahaan, *website*, sosial media, buku dan juga jurnal-jurnal.
3. Wawancara  
Pada penelitian ini, wawancara dilakukan kepada 6 orang atau satu orang pada masing – masing bagian yang memiliki masa kerja paling lama sehingga mampu memberikan informasi yang dibutuhkan yang terdiri dari, Teknisi, *Security, House Keeping, Front Office, Garden, F&B Department, dan Maintenance*.

Adapun mengenai teknik analisis data, pada penelitian ini menggunakan dua teknik analisis data yang meliputi :

1. Reduksi Data  
untuk penyempurnaan data, dengan melakukan pengurangan terhadap data yang tidak relevan dan kurang perlu. Data yang diperoleh jumlahnya mungkin banyak sehingga diperlukan reduksi data yang dapat digunakan untuk merangkum, memilah informasi pokok, dan memfokuskan pada data yang penting.
2. Penyajian Data  
data yang disajikan pada penelitian kualitatif, yaitu berbentuk teks yang bersifat naratif. Melalui penyajian data, nantinya data akan terorganisasikan serta tersusun sehingga akan mudah untuk dipahami.
3. Penarikan Kesimpulan  
Verifikasi data dilakukan apabila kesimpulan awal yang bersifat sementara dan akan mengalami perubahan bila tidak memiliki bukti pendukung yang kuat untuk lanjut pada tahap berikutnya

## Hasil dan Pembahasan/ Result and Discussion

Hasil pembahasan pada penelitian ini merupakan hasil analisis data yang diperoleh dilapangan kemudian disesuaikan dengan teori yang peneliti gunakan yakni indikator kepuasan kerja karyawan dari Wexley dan Yukl yang dapat digunakan sebagai acuan apakah seseorang puas atau tidak puas di tempat kerja. Adapun indikator yang

digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi, supervisi, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, keamanan kerja, dan promosi jabatan. Hasil dari wawancara yang dilakukan peneliti memuat data-data sebagai berikut:

1) Hasil evaluasi kepuasan kerja karyawan Lembongan Island Beach Villa sebelum dimanajemani oleh The Lembongan Traveller

a. Kompensasi

Indikator pertama untuk mengukur kepuasan kerja adalah kompensasi yakni balas jasa berupa gaji dan tunjangan lainnya yang diberikan perusahaan kepada karyawannya secara adil sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan sehingga karyawan dan perusahaan saling merasa puas. Dari hasil analisis indikator kompensasi dengan data yang dikumpulkan di lapangan, karyawan masih merasa kurang puas. Perusahaan telah memberikan fasilitas berupa asuransi berupa BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Namun untuk kesesuaian gaji yang diterima dengan tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan masih perlu dilakukan perbaikan kembali dikarenakan masih ada karyawan yang merasa gaji yang diterima tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan.

Dalam hal pemberian THR sebenarnya hal ini sudah berjalan baik sebelumnya, namun belakangan mulai tidak sesuai hal inilah yang membuat karyawan merasa kurang puas. Pemberian THR yang tidak sesuai ini kemungkinan dikarenakan situasi pandemi yang menyebabkan perusahaan harus memotong beban pengeluaran. Point terakhir dalam indikator kompensasi yakni terkait pemberian service atau bonus. Karyawan mengetahui presentase bonus yang mereka dapatkan hanya saja mereka merasa ragu dengan angka yang mereka terima sebab tidak ada kejelasan terkait komponen dari bonus yang mereka terima serta perusahaan tidak menampilkan jumlah pendapatan yang menjadi acuan dari pembagian bonus yang diterima oleh karyawan.

b. Supervisi

Pengawasan yang berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam membimbing, mengarahkan, mendukung, menilai, dan berkomunikasi dengan bawahannya sehingga karyawan dapat merasa puas dengan pekerjaannya. Supervisi diperlukan untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu sehingga membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Jika kegiatan supervisi memiliki nilai tambah maka kegiatan supervisi akan menyenangkan bagi karyawan sehingga tercipta kepuasan kerja. Berdasarkan data yang diperoleh di lapangan indikator supervisi kurang menyenangkan sehingga perlu adanya peningkatan, atasan telah memberikan pengawasan kepada karyawan dengan cara karyawan wajib memberikan laporan kepada atasan setelah menyelesaikan pekerjaan terkecuali bagian Food and Beverages yang tidak wajib memberikan laporan selama kegiatan F&B berjalan lancar. Atasan juga melakukan pengecekan dengan sesekali memantau karyawan ketika bekerja. Atasan juga sudah memberikan arahan kepada karyawan dalam untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Namun beberapa yang tidak mendapat arahan yang jelas dan lebih banyak mengeksplor pekerjaan sendiri. Atasan juga memberikan solusi atas masalah yang dihadapi oleh karyawan. Selain itu komunikasi dengan atasan juga tidak ada hambatan yang menyebabkan komunikasi lancar namun faktor kenyamanan berkomunikasi tidak ditemukan pada atasan selanjutnya sehingga

muncul ketidaknyamanan dan berakibat kurangnya kepuasan kerja. Serta poin terakhir dalam indikator supervisi adalah terkait pelaksanaan rapat. Sesuai data bahwa rapat akan diadakan jika ada masalah namun tidak ada rapat mingguan untuk mengontrol segala hal yang terjadi di perusahaan.

c. Pekerjaan itu sendiri

Hal ini berkaitan dengan ketepatan dan kesesuaian antara keahlian dengan posisi karyawan di perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, didapatkan hasil bahwa kepuasan terkait indikator pekerjaan itu sendiri masih perlu perbaikan. Masih ada karyawan yang tidak ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan keinginan dan keahlian sehingga karyawan merasa kurang nyaman dan sedikit terbebani. Posisi yang tidak sesuai ini berkaitan dengan pekerjaan yang tidak bisa diselesaikan dengan baik akibat minimnya keahlian.

d. Rekan kerja

Karyawan lain yang bekerja sama dengan seseorang terkait penyelesaian pekerjaan sehingga dengan mendapatkan rekan kerja yang tepat karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan baik guna terciptanya kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian indikator rekan kerja masih diperlukan perbaikan sebab beberapa informan menyatakan bahwa mereka tidak memiliki rekan kerja sehingga merasa kewalahan dalam menyelesaikan pekerjaan dan menyebabkan mereka harus lembur. Namun secara keseluruhan komunikasi dengan

rekan kerja sudah berjalan baik dan rekan kerja bisa diajak bekerja sama sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik.

e. Keamanan kerja

Kondisi kerja yang aman, layak, nyaman, menyenangkan baik secara psikis maupun psikologis. Sesuai hasil data yang diperoleh oleh peneliti indikator keamanan kerja perlu dilakukan perbaikan. Terdapat tiga poin yang difokuskan dalam penelitian ini yang pertama terkait rasa nyaman oleh karyawan yang menyatakan sudah baik sebab mereka merasa aman dan nyaman bekerja di Lembongan Island Beach Villa. Poin selanjutnya terkait fasilitas pendukung pekerjaan yang masih kurang baik sebab masih adanya kekurangan alat pendukung pekerjaan dan juga permasalahan terkait kualitas alat yang tidak sesuai dengan keinginan dan juga memerlukan waktu yang lama untuk mendapatkan alat yang baru. Dan poin terakhir dalam indikator ini adalah terkait dengan perjanjian kerja yang benar-benar harus diperbaiki sebab informan mengatakan tidak ada perjanjian kerja yang diberikan oleh perusahaan. Perjanjian kerja mereka hanya sebatas omongan tanpa ada keterangan tertulis yang jelas.

f. Promosi jabatan

Promosi atau kenaikan jabatan yang memberikan kepada karyawan yang berprestasi. Sesuai dengan data yang diperoleh di lapangan tidak ada sistem penilaian kinerja karyawan di perusahaan sehingga tidak ada promosi jabatan. Karyawan tetap berada pada posisi yang sama. Tidak adanya promosi jabatan ini tentunya mempengaruhi kepuasan kerja sebab tidak ada penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja yang bagus dan berdampak kurangnya kepuasan dalam bekerja.

## Simpulan/ Conclusion

Berdasarkan tujuan dan hasil pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil evaluasi kepuasan kerja karyawan Lembongan Island Beach Villa sebelum dimanajemani oleh The Lembongan Traveller yakni:
  - a. Dari segi kompensasi berdasarkan hasil analisis data, ada beberapa aspek yang membuat karyawan merasa kurang puas seperti gaji yang tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab, THR yang tidak jelas hingga bonus atau service yang diterima kurang transparan yang menyebabkan adanya keraguan dari karyawan.
  - b. Dari segi pekerjaan itu sendiri, masih terdapat hal yang membuat karyawan merasa kurang puas seperti posisi yang tidak sesuai dengan keahlian.
  - c. Dari segi supervisi masih terdapat hal yang membuat karyawan kurang puas yakni terkait komunikasi dan juga penyelenggaraan rapat yang tidak rutin.
  - d. Dari segi rekan kerja masih terdapat ketidakpuasan karyawan akibat karyawan tidak memiliki rekan kerja atau bekerja sendiri pada departemen bersangkutan.
  - e. Dari segi keamanan kerja bahwa karyawan kurang puas sebab kontrak kerja pada Lembongan Island Beach Villa tidak jelas atau karyawan dipekerjakan tanpa adanya kontrak kerja. Selain itu beberapa fasilitas pendukung pekerjaan berupa alat-alat kerja juga masih kurang.
  - f. Dari segi promosi jabatan juga masih kurang memuaskan sebab tidak ada sistem penilaian kinerja pada Lembongan Island Beach villa yang menyebabkan tidak adanya kenaikan jabatan sehingga karyawan menempati posisi yang sama sejak awal bekerja.
2. Upaya yang bisa dilakukan The Lembongan Traveller (TLT) untuk memperbaiki kepuasan kerja karyawan pada Lembongan Island Beach Villa (LIBV) yakni:
  - a. Dari segi kompensasi perlu ditinjau tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan untuk penyesuaian terhadap gaji mereka. Kemudian untuk pemberian THR juga diperjelas jika memang THR tidak diberikan maka perusahaan harus memberikan alasan yang jelas serta untuk permasalahan *service* atau bonus seharusnya perusahaan memperlihatkan kalkulasi perhitungan bonus dan dibagikan kepada karyawan agar karyawan mengetahui dengan jelas bonus yang mereka terima.
  - b. Dari segi pekerjaan itu sendiri, perlu ditinjau kembali untuk setiap karyawan sehingga karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahliannya.
  - c. Dari segi supervisi perlu dilakukan pendekatan dengan karyawan dengan lebih banyak mendengarkan keluhan kesah maupun aspirasi, lebih banyak berdiskusi dengan melaksanakan rapat secara rutin seperti rapat mingguan ataupun *morning meeting* sehingga segala sesuatu yang terjadi di perusahaan dapat dimonitoring.



- d. Dari segi rekan kerja perlu dilakukan peninjauan terhadap beban kerja dari masing-masing karyawan sehingga diketahui mana departemen yang memerlukan tambahan karyawan kemudian untuk ditindaklanjuti dengan merekrut karyawan baru.
- e. Dari segi keamanan kerja perusahaan seharusnya membuat kontrak kerja untuk karyawan dan melengkapi alat-alat pendukung pekerjaan yang masih kurang.
- f. Dari segi promosi jabatan perusahaan dapat merancang sebuah sistem untuk menilai kinerja karyawan sehingga karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik untuk memperoleh promosi jabatan.

Sesuai kesimpulan diatas maka saran yang paling tepat yakni:

1. Memperbaiki komunikasi diantara atasan dan karyawan dengan beberapa pendekatan yang bisa dilakukan seperti mengadakan rapat mingguan maupun *morning meeting* untuk memonitor seluruh operasional villa, memberikan kesempatan karyawan untuk menyalurkan aspirasinya serta lebih sering terjun ke lapangan.
2. Melengkapi administrasi dengan membuat kontrak kerja untuk setiap karyawan sehingga status karyawan jelas selain itu perlu dibuatkan aturan perusahaan serta *job description* agar semuanya jelas dan sesuai dengan Undang-Undang ketenagakerjaan.
3. Melakukan peninjauan terhadap beban kerja masing-masing karyawan dan jika ditemukan karyawan dengan beban kerja yang melebihi beban kerja normal maka diperlukan perekrutan karyawan untuk departemen yang kekurangan personil dan hal ini juga untuk mendukung operasional perusahaan.
4. Meninjau alat-alat pendukung pekerjaan dari masing-masing departemen dan melengkapi kekurangan alat-alat yang diperlukan untuk mendukung operasional perusahaan.

## Ucapan Terima Kasih/ Acknowledgment

Ucapan terimakasih ini saya sampaikan kepada Bapak Ida Bagus Sanjaya, SE., MM selaku ketua penguji, Ibu Dra. Ni Ketut Narti, MM selaku penguji I dan Bapak Ir I Wayan Putrana, M.Ag sebagai penguji II atas bimbingan dan perbaikan yang diberikan sehingga penulis dapat menuntaskan penelitian ini serta seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan satu per satu yang membantu dalam penyelesaian penelitian ini.

## Referensi/ Reference

- Auliani, R., & Wulanyani, N. M. S. (2018). Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan Perjalanan Wisata Di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 4(02), 426. <https://doi.org/10.24843/jpu.2017.v04.i02.p17>
- Dr. Umar Sidiq, M.Ag Dr. Moh. Miftachul Choiri, M. (2019). Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). <http://repository.iainponorogo.ac.id/484/1/ Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan.pdf>
- Farros, B. M., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2021). Evaluasi dan Rancangan Perbaikan Kepuasan Kerja Tenaga Pengajar pada Perguruan Tinggi (Studi Kasus: Universitas X Kabupaten Jombang). *Jurnal Sains dan Seni ITS*, 9(2), F351-F356.
- Harahap, R. (2018). Analisa kepuasan kerja karyawan di cv. rezeki medan. *Jumant*, 8(2), 97-102.
- Maulana, W. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tema (Trijaya Excel Madura) Melalui Kepuasan Kerja. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 2(1), 34-51. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v2i1.3185>
- Muayyad, D. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah li. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75-98.
- Nasution, E. H., & Musnadi, S. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 123-134.
- Ronra, B., & Chaisawat, M. (2010). *Factors affecting employee turnover and job satisfaction: A case study of Amari Hotels and Resorts. International Colloquium on Business & Management 2007-2010.*
- Suciadi, I., & Wijaya, M. A. (2017). Analisa Pengaruh Pekerjaan Itu Sendiri, Kompensasi, Rekan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Operasional Restoran Carnivor Steak and Grill Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 5(2).

- Sidiq, U., Choiri, M., & Mujahidin, A. (2019). Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung:Elfabeta.
- Sujati, Y. G. G. (2018). Kepuasan Kerja : Arti Penting, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi dan Implikasinya Bagi Organisasi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 1–60.
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1).
- Utama, A. A. N. B. D. I. G. A. S. I. W. M. (2012). Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pega ... *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, VI, 174–182.
- VINCENT, W., & NUGROHO, N. (2019). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan CV. Mitra Belawan Fishing Medan. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(1).
- Wiastruti, R. D., & Chandra, J. Analisis Faktor Penentu Kepuasan Kerja Karyawan Hotel. *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation*, 2(2), 197-209.
- Zahari, Ahmad Suffian Mohd dkk. (2019) *Factors Affecting Job Satisfaction: A Case Study at Fire and Rescue Department of Malaysia Terengganu (FRDMT) Fire Fighters. International Journal of Economics and*