

**ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN  
KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP RETENSI  
KARYAWAN DI KUTA BEACH HOTEL**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan syarat Lulus Sarjana  
Terapan Program Studi Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan  
Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali

**Oleh :**

**Ni Kadek Nara Wagisuari**

**NIM. 2115744040**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI  
BADUNG  
2025**

**ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN  
KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP RETENSI  
KARYAWAN DI KUTA BEACH HOTEL**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan syarat Lulus Sarjana  
Terapan Program Studi Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan  
Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali

**Oleh :**

**Ni Kadek Nara Wagisuari**

**NIM. 2115744040**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI  
BADUNG  
2025**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat kepuasan kerja dan kondisi lingkungan kerja terhadap retensi karyawan pada Kuta Beach Hotel, penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner yang disebar pada seluruh karyawan Kuta Beach Hotel, menggunakan teknik sampling non-probability sampling dengan metode sampling jenuh sejumlah 56 responden, dengan menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, melalui teknik analisis asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil nilai t-hitung dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan koefisien regresi bernilai positif. Maka, dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap Retensi karyawan di Kuta Beach Hotel, hal ini mengindikasikan bahwa semakin optimal lingkungan kerja yang dibangun oleh manajemen, maka semakin tinggi pula tingkat retensi karyawan. adanya pengaruh kepuasan kerja yang berefek positif dan signifikan terhadap Retensi karyawan di Kuta Beach Hotel berdasarkan hasil nilai t-hitung dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan koefisien regresi bernilai positif, hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu kondisi emosional positif yang timbul sebagai hasil dari penilaian individu terhadap pekerjaan dan pengalaman kerja secara menyeluruh. dan terdapat pengaruh dari lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang secara simultan berefek positif dan signifikan secara simultan terhadap Retensi Karyawan di Kuta Beach Hotel berdasarkan hasil uji nilai t-hitung dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan koefisien regresi bernilai positif, hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor-faktor fundamental yang saling berinteraksi dalam membentuk keputusan karyawan untuk bertahan dalam organisasi.

**Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Retensi Karyawan**

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the level of job satisfaction and work environment conditions on employee retention at Kuta Beach Hotel, this study uses primary data in the form of questionnaires distributed to all employees of Kuta Beach Hotel, using non-probability sampling techniques with a saturated sampling method of 56 respondents, using quantitative methods with a descriptive approach, through classical assumption analysis techniques, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The results of this study indicate that the results of the t-count value with a significance value of less than 0.05 and the regression coefficient is positive. So, it can be concluded that there is a positive and significant influence between the work environment on employee retention at Kuta Beach Hotel, this indicates that the more optimal the work environment built by management, the higher the level of employee retention. there is an influence of job satisfaction that has a positive and significant effect on employee retention at Kuta Beach Hotel based on the results of the t-count value with a significance value of less than 0.05 and a positive regression coefficient, this indicates that job satisfaction is a positive emotional condition that arises as a result of an individual's assessment of the work and work experience as a whole. And there is an influence of the work environment and job satisfaction which simultaneously has a positive and significant effect simultaneously on Employee Retention at Kuta Beach Hotel based on the test results of the t-count value with a significance value of less than 0.05 and the regression coefficient is positive, this indicates that the work environment and job satisfaction are fundamental factors that interact with each other in shaping employee decisions to stay in the organization.*

**Keywords: Work Environment, Job Satisfaction, Employee Retention**

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## DAFTAR ISI

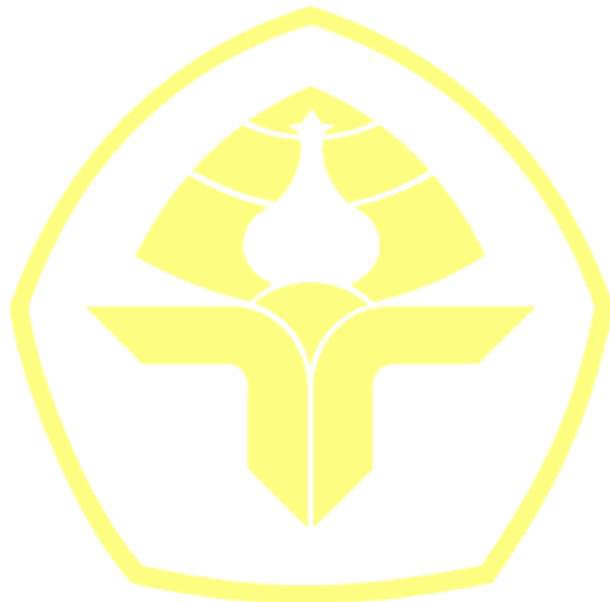
|                                                        |     |
|--------------------------------------------------------|-----|
| HALAMAN PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI.....        | i   |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....                            | ii  |
| SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA PROYEK AKHIR ..... | iii |
| ABSTRAK.....                                           | iv  |
| <i>ABSTRACT</i> .....                                  | v   |
| KATA PENGANTAR .....                                   | vi  |
| DAFTAR ISI.....                                        | ix  |
| DAFTAR TABEL.....                                      | ix  |
| DAFTAR GAMBAR .....                                    | x   |
| DAFTAR LAMPIRAN.....                                   | xi  |
| BAB I PENDAHULUAN.....                                 | 1   |
| 1.1    Latar Belakang Masalah.....                     | 1   |
| 1.2    Rumusan Masalah .....                           | 4   |
| 1.3    Tujuan Penelitian.....                          | 5   |
| 1.4    Manfaat Penelitian.....                         | 6   |
| 1.4.1    Manfaat Teoritis .....                        | 6   |
| 1.4.2    Manfaat Praktis .....                         | 6   |
| 1.5    Sistematika Penulisan .....                     | 7   |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....                          | 10  |
| 2.1    Telaah Teori.....                               | 10  |
| 2.1.1    Manajemen Sumber Daya Manusia .....           | 10  |
| 2.1.2    Lingkungan Kerja.....                         | 14  |
| 2.1.3    Kepuasan Kerja .....                          | 17  |
| 2.1.4    Retensi Karyawan .....                        | 20  |
| 2.2    Penelitian Terdahulu (Kajian Empiris).....      | 21  |
| 2.3    Kerangka Konseptual .....                       | 26  |
| BAB III METODE PENELITIAN .....                        | 32  |
| 3.1    Tempat penelitian .....                         | 32  |
| 3.2    Populasi dan Sampel.....                        | 32  |
| 3.2.1    Populasi.....                                 | 32  |
| 3.2.2    Sampel.....                                   | 33  |
| 3.3    Variabel Penelitian .....                       | 33  |

|                                   |                                                     |    |
|-----------------------------------|-----------------------------------------------------|----|
| 3.3.1                             | Variabel Bebas ( <i>Independen</i> ) .....          | 33 |
| 3.3.2                             | Variabel Terikat ( <i>Dependen</i> ).....           | 34 |
| 3.4                               | Sumber Data .....                                   | 35 |
| 3.4.1                             | Data Primer .....                                   | 35 |
| 3.4.2                             | Data Sekunder .....                                 | 35 |
| 3.5                               | Jenis Penelitian .....                              | 36 |
| 3.5.1                             | Data Kualitatif.....                                | 36 |
| 3.5.2                             | Data Kuantitatif.....                               | 36 |
| 3.6                               | Metode Pengumpulan Data .....                       | 36 |
| 3.6.1                             | Kuesioner .....                                     | 36 |
| 3.7                               | Uji Instrumen Penelitian.....                       | 37 |
| 3.7.1                             | Uji validitas .....                                 | 37 |
| 3.7.2                             | Uji Reliabilitas .....                              | 38 |
| 3.8                               | Teknik Analisis Data .....                          | 39 |
| 3.8.1                             | Analisis Statistik Deskriptif.....                  | 39 |
| 3.8.2                             | Uji Asumsi Klasik.....                              | 40 |
| 3.8.3                             | Analisis Regresi Linier berganda .....              | 42 |
| 3.8.4                             | Uji Hipotesis.....                                  | 42 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN ..... |                                                     | 47 |
| 4.1                               | Gambaran Umum Kuta Beach Hotel.....                 | 47 |
| 4.1.1                             | Sejarah Umum Kuta Beach Hotel .....                 | 47 |
| 4.1.2                             | Bidang Usaha Kuta Beach Hotel.....                  | 48 |
| 4.1.3                             | Struktur Organisasi Kuta Beach Hotel .....          | 50 |
| 4.1.4                             | Uraian Jabatan Kuta Beach Hotel .....               | 50 |
| 4.2                               | Hasil Analisis dan Pembahasan.....                  | 56 |
| 4.2.1                             | Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen..... | 56 |
| 4.2.2                             | Karakteristik Responden .....                       | 58 |
| 4.2.3                             | Analisis Statistik Deskriptif .....                 | 61 |
| 4.2.4                             | Hasil Uji Asumsi Klasik.....                        | 66 |
| 4.2.5                             | Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....        | 70 |
| 4.2.6                             | Hasil Uji Hipotesis .....                           | 72 |
| 4.2.7                             | Pembahasan.....                                     | 76 |
| 4.3                               | Implikasi Hasil Penelitian.....                     | 84 |
| 4.3.1                             | Implikasi Teoritis .....                            | 84 |
| 4.3.2                             | Implikasi Praktis.....                              | 86 |
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....    |                                                     | 92 |

|     |               |    |
|-----|---------------|----|
| 5.1 | Simpulan..... | 92 |
| 5.2 | Saran.....    | 93 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



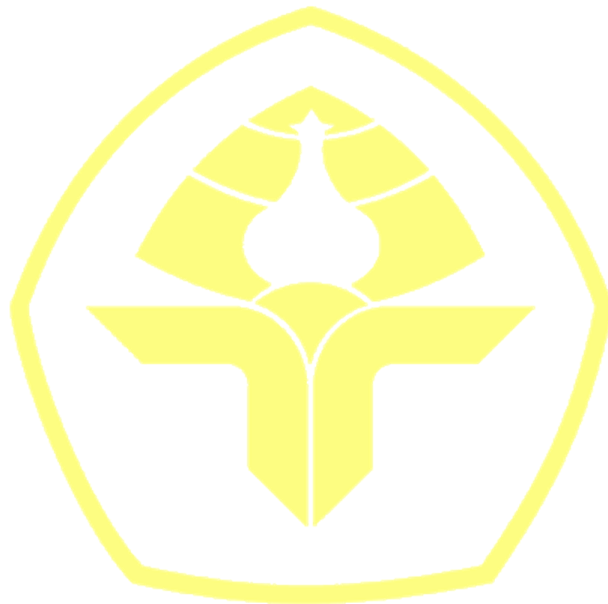
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## DAFTAR TABEL

|                                                                                     |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 1. 1 Data Karyawan Turnover Pada Kuta Beach Hotel .....                       | 3  |
| Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....                                               | 21 |
| Tabel 3. 1 Formulasi dan Variabel Penelitian .....                                  | 35 |
| Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas .....                                                | 56 |
| Tabel 4. 2 Hasil Uji Reliabilitas .....                                             | 57 |
| Tabel 4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Aspek Jenis Kelamin .....               | 58 |
| Tabel 4. 4 Distribusi Responden Berdasarkan Aspek Usia .....                        | 59 |
| Tabel 4. 5 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....                      | 60 |
| Tabel 4. 6 Hasil Penilaian Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja .....       | 61 |
| Tabel 4. 7 Hasil Penilaian Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja .....         | 63 |
| Tabel 4. 8 Hasil Penilaian Responden Terhadap Variabel Retensi Karyawan .....       | 65 |
| Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas One-Sampl Kolmogorov-Smirnov Test .....             | 66 |
| Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolokoliniaritas Coefficients <sup>a</sup> .....         | 69 |
| Tabel 4. 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....                                     | 70 |
| Tabel 4. 12 Hasil Analisis Regresi Liniaer Berganda Coefficients <sup>a</sup> ..... | 71 |
| Tabel 4. 13 Hasil Uji Parsial (Uji T) .....                                         | 73 |
| Tabel 4. 14 Hasil Uji Simultan (Uji F) .....                                        | 75 |
| Tabel 4. 15 Hasil Uji R <sup>2</sup> .....                                          | 76 |

## DAFTAR GAMBAR

|                                                         |    |
|---------------------------------------------------------|----|
| Gambar 2. 1 Kerangka Konsep .....                       | 27 |
| Gambar 4. 1 Logo Kuta Beach Hotel.....                  | 47 |
| Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Perusahaan .....        | 50 |
| Gambar 4. 3 Diagram P-P Plot Hasil Uji Normalitas ..... | 68 |



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Konsultasi Bimbingan Skripsi

Lampiran 2 Surat Keterangan Penelitian

Lampiran 3 Kuesioner Penelitian

Lampiran 4 Tabulasi Data Kuesioner

Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 6 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi Klasik

Lampiran 8 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Lampiran 9 Hasil Uji Hipotesis

Lampiran 10 Rancangan SOP

Lampiran 11 Surat Keterangan Penggunaan Karya Mahasiswa

Lampiran 12 Riwayat Hidup Peneliti



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pulau Bali menempati posisi penting sebagai salah satu destinasi wisata unggulan di Indonesia. Dengan keindahan alam yang menakjubkan, budaya yang kaya, dan penduduk yang ramah, Bali menarik wisatawan asing maupun dalam negeri yang ingin mengunjungi pulau ini. Industri pariwisata merupakan sektor andalan utama baik bagi pemerintah daerah maupun sebagai komponen penting dalam mendukung pendapatan nasional (Pardita & Surya, 2020). Di masa kini di mana bisnis semakin kompetitif dan beragam, sebuah perusahaan perlu mampu mengembangkan sumber daya perusahaannya dengan baik untuk memperoleh tujuan utamanya, yaitu mendapatkan keuntungan yang maksimal. (Lopang et al., 2023).

Sumber daya manusia selalu diharapkan menciptakan kompetensi karyawan yang baik untuk memperkuat perkembangan badan usaha. Manusia adalah faktor penting yang selalu terlibat aktif dalam setiap aktivitas sebuah organisasi, karena mereka berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengambil keputusan dalam mencapai tujuan perusahaan secara sukses. Dalam

konteks organisasi, sumber daya manusia merupakan aset yang bernilai tinggi, mengingat perannya sebagai faktor kunci dalam mendorong keberlangsungan dan keberhasilan perusahaan. Setiap masalah yang muncul di dalam perusahaan memiliki dampak besar terhadap keseimbangan dan kinerja para karyawan (Armstrong, 2020).

Untuk memastikan karyawan, terutama yang memiliki kinerja yang baik agar tetap tinggal di perusahaan, maka diperlukan strategi untuk mempertahankan karyawan. Salah satu strategi ini adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja mereka (Rafliani, 2023). Kepuasan kerja menunjukkan sejauh mana harapan seseorang terpenuhi oleh kompensasi yang diterima dari pekerjaan mereka. Seberapa jauh perbedaan antara kenyataan dan harapan menentukan apakah karyawan puas atau tidak. Ketidakpuasan akan muncul jika karyawan menerima kurang dari yang diharapkan (Idrus, 2023). Jika seorang karyawan merasa senang dan puas dengan tempat kerjanya, itu adalah tanda bahwa mereka puas.

Kuta Beach Hotel merupakan hotel berbintang empat yang terletak di Kuta, berada di Jalan Benesari, Legian, Bali, Indonesia. Hotel ini memiliki 144 kamar. Pada tanggal 01 Juni 2022 Best Western Kuta Beach berubah nama menjadi Kuta Beach Hotel dan secara resmi keluar dari management Best Western International.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari (Ishak & Pratama, 2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif simultan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan. Sedangkan menurut penelitian

terdahulu dari (Setyani & Dwiarti, 2024) mengemukakan jika Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap retensi karyawan.

Pengelolaan retensi karyawan merupakan cara manajemen mempertahankan karyawan di dalam perusahaan selama jangka waktu yang penting bagi manajemen. Jelas saja, tanpa karyawan, sebuah perusahaan tidak dapat berjalan lancar (Iwamoto & Suzuki, 2019) dalam (Devina, et al., 2024)

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, retensi karyawan menjadi salah satu tantangan utama bagi perusahaan. Tingkat retensi yang baik sangat penting untuk memastikan perusahaan bisa berjalan dengan baik dan berhasil. Karena jika banyak karyawan keluar, perusahaan bisa mengalami kerugian besar, seperti biaya untuk merekrut dan melatih karyawan baru, serta penurunan hasil kerja.

**Tabel 1. 1 Data Karyawan Turnover Pada Kuta Beach Hotel**

| <b>Tahun</b> | <b>Jumlah Karyawan Awal</b> | <b>Jumlah Karyawan Masuk</b> | <b>Jumlah Karyawan Keluar</b> | <b>Jumlah Karyawan Akhir Tahun</b> | <b>Persentase Turnover</b> |
|--------------|-----------------------------|------------------------------|-------------------------------|------------------------------------|----------------------------|
| <b>2022</b>  | 17                          | 30                           | 4                             | 43                                 | 13,3%                      |
| <b>2023</b>  | 43                          | 13                           | 18                            | 38                                 | 44,4%                      |
| <b>2024</b>  | 38                          | 22                           | 18                            | 42                                 | 45%                        |

**Sumber: Data Diolah Penulis, 2025**

Berdasarkan data yang diperoleh tingkat persentase Turnover yang terjadi pada Kuta Beach Hotel pada tahun 2022 tercatat sebesar 13,3%, pada tahun 2023 mengalami peningkatan menjadi 44,4% dan kembali meningkat pada tahun 2025 menjadi 45%. Fenomena meningkatnya turnover ini

menunjukkan bahwa terdapat masalah pada kepuasan karyawan dan lingkungan kerja, dimana angka turnover yang wajar berkisar antara 5 hingga 10 persen, Oleh karena itu, diperlukan strategi retensi karyawan untuk mengatasi tingkat pemutusan kerja yang tinggi.

Tingkat pergi dan datangnya tenaga kerja yang tinggi pada industri perhotelan bisa jadi masalah besar dengan berbagai dampak buruk. Jika karyawan sering pindah, maka bisa mengurangi hasil kerja dan mengganggu berjalan lancurnya bisnis. Apabila banyak tenaga kerja yang berpindah, situasi ini bisa memperlihatkan bahwa semangat dan motivasi mereka sedang menurun. Oleh karena itu, penting untuk menjaga karyawan tetap bekerja agar operasional perusahaan tidak terganggu.

Berdasarkan berbagai masalah dan penjelasan yang telah dibahas sebelumnya, penulis merasa tertarik untuk melanjutkan penyelidikan dan mengkaji judul penelitian **“Analisis Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Retensi Karyawan Di Kuta Beach Hotel”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berlandaskan latar belakang yang telah dijelaskan, perumusan persoalan penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1.2.1 Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan pada kuta beach hotel?
- 1.2.2 Bagaimana kondisi lingkungan kerja saat ini di Kuta Beach Hotel terkait faktor fisik, dan non fisik yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan?

- 1.2.3 Bagaimana Tingkat kepuasan kerja dan kondisi lingkungan kerja pada Kuta Beach hotel?
- 1.2.4 Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap karyawan Kuta Beach Hotel?
- 1.2.5 Bagaimana pengaruh tingkat Kepuasan Kerja dan Lingkungan kerja secara simultan terhadap retensi karyawan di Kuta Beach Hotel?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berlandaskan latar belakang yang telah dijelaskan, tujuan pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1.3.1 Untuk menganalisis tingkat kepuasan kerja karyawan pada Kuta Beach Hotel
- 1.3.2 Untuk menganalisis kondisi lingkungan kerja saat ini di Kuta Beach Hotel terkait faktor fisik, dan non fisik yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan
- 1.3.3 Untuk menganalisis tingkat kepuasan kerja dan kondisi lingkungan kerja pada Kuta Beach hotel
- 1.3.4 Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap karyawan Kuta Beach Hotel
- 1.3.5 Untuk menganalisis pengaruh tingkat Kepuasan Kerja dan Lingkungan kerja secara simultan terhadap retensi karyawan di Kuta Beach Hotel

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Dengan mengacu pada latar belakang, definisi persoalan, dan tujuan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk memberikan manfaat berikut ini:

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Riset ini memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan retensi karyawan. Temuan penelitian yang mengkaji hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan retensi karyawan di Kuta Beach Hotel dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya, baik pada industri perhotelan maupun sektor lainnya, guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika retensi karyawan.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Mahasiswa:**

Sebagai bagian dari syarat program sarjana di Politeknik Negeri Bali, Proyek penelitian ini memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk mengaplikasikan pengetahuan teoritis yang telah diperoleh selama perkuliahan ke dalam konteks nyata industri perhotelan. Selain itu, proyek penelitian ini juga memperkaya pemahaman mahasiswa mengenai kesesuaian maupun perbedaan antara teori yang dipelajari dengan praktik di lapangan, khususnya terkait aspek kepuasan kerja karyawan. Dengan

demikian, mahasiswa dapat mengembangkan keterampilan yang relevan dan siap diterapkan di dunia kerja.

b. Bagi Kuta Beach Hotel:

Hasil riset ini dapat dijadikan acuan untuk manajemen hotel dalam merumuskan dan meningkatkan strategi manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kepuasan kerja guna memperkuat retensi karyawan. Dengan memahami bagaimana kondisi kerja dan tingkat kepuasan memengaruhi retensi karyawan, manajemen dapat melakukan perbaikan terhadap faktor-faktor yang kurang optimal. Selain itu, hal ini juga membantu mengurangi angka pengunduran diri karyawan dan meningkatkan rasa nyaman serta efisiensi kerja mereka.

c. Bagi Jurusan:

Selain itu, riset ini juga bertujuan sebagai bahan acuan bagi mahasiswa Politeknik Negeri Bali yang ingin menganalisis lebih lanjut mengenai aspek kepuasan kerja serta hubungannya dengan retensi karyawan.

## JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS POLITEKNIK NEGERI BALI

### 1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian ini dibagi menjadi beberapa bagian yang meliputi :

#### BAB I PENDAHULUAN

Bagian pertama dari penelitian ini adalah bagian pengantar, yang mencakup penjelasan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, serta manfaat yang

diharapkan dari dilakukannya riset ini.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Ulasan pustaka mencakup teori atau tinjauan yang digunakan dalam riset ini, penelitian sebelumnya yang relevan, kerangka konseptual, serta hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

## BAB III METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian menjelaskan cara-cara yang digunakan dalam penelitian, termasuk lokasi penelitian, kelompok populasi dan sampel, variabel yang diteliti, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, uji coba alat pengumpul data, serta teknik analisis data yang digunakan.

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

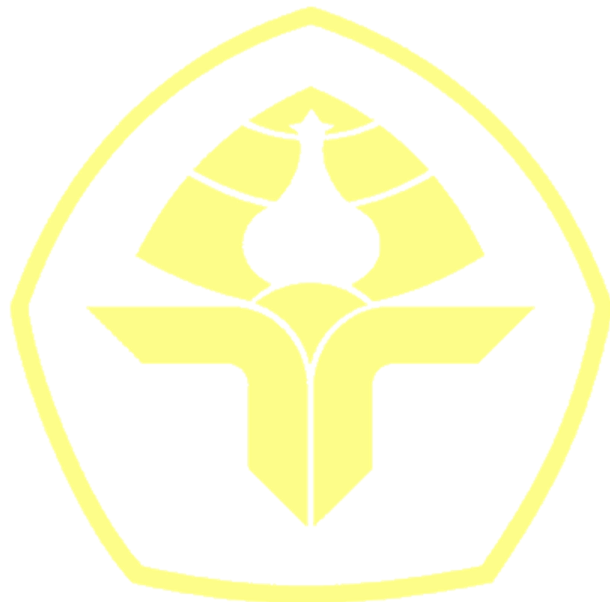
Bab ini menjelaskan sejarah perusahaan, visi dan misi, bidang usaha, struktur organisasi, serta penjelasan mengenai tugas dan tanggung jawab setiap posisi di lokasi penelitian.

Selain itu, bab ini juga mencakup hasil analisis data, pembahasan temuan penelitian, serta implikasi yang muncul dari hasil penelitian tersebut.

## BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab akhir ini menyajikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang kepuasan kerja dan kondisi kerja di Hotel Pantai

Kuta. Selain itu, bab ini juga memberikan rekomendasi yang dapat dijadikan dasar pertimbangan bagi manajemen serta peneliti masa depan.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI