

Effect of Individual Characteristics and Work Environment on Employee Performance at Double Six Luxury Hotel Seminyak Kuta Bali

Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Double Six Luxury Hotel Seminyak Kuta Bali.

Ni Kadek Ari Separsini¹, Yeyen Komalasari^{2*}, IWK. Teja Sukmana³

^{1,2,3}Prodi Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(*) Corresponding Author: yeyenkomalasari@undhirabali.ac.id

Article info

<p>Keywords: Individual Characteristics And Work Environment On Employee Performance</p>	<p style="text-align: center;">Abstract</p> <p><i>This study aims to determine the effect of training, experience, and work discipline on employee performance at Double Six Luxury Hotel Seminyak Kuta Bali using quantitative methods with multiple regression analysis techniques. This study uses a saturated sampling method using a sample of 83 people. The results showed that training, experience, and work discipline on employee performance had a partial and significant effect on employee performance with a positive regression coefficient $b1X1$ of 0.487: $b2X2 = 0.403$ with T-test $X1 = 5.499$ and $X2 = 7.429$ which is greater than t-table 1.664. Simultaneously training intelligence, experience, and work discipline have a positive and significant effect on employee performance (Y) at Double Six Luxury Hotel Seminyak Kuta Bali. This can be seen from the F test (F-Test = 66.243) where Fcount = 66.243 is greater than Ftable = 2.72 which means H_0 is rejected and H_a is accepted. And, with a determination analysis of 61.4%.</i></p>
<p>Kata kunci: Pelatihan, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan</p>	<p style="text-align: center;">Abstrak</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, pengalaman, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Double Six Luxury Hotel Seminyak Kuta Bali menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi berganda. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh dengan menggunakan sampel sebanyak 83 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, pengalaman, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi $b1X1$ yang bernilai positif sebesar 0,487: $b2X2 = 0,403$ dengan T-test $X1 = 5,499$ dan $X2 = 7,429$ yang lebih besar dari t-tabel 1.664. Secara simultan kecerdasan pelatihan, pengalaman, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Double Six Luxury Hotel Seminyak Kuta Bali. Hal ini dapat dilihat dari uji F (F-Test = 66,243) dimana Fhitung = 66,243 lebih besar dibandingkan dengan Ftabel = 2,72 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Serta, dengan analisis determinasi sebesar 61,4%.</p>

PENDAHULUAN

Double Six Luxury Hotel Seminyak – Kuta Bali merupakan perusahaan sektor jasa yang menikmati tingkat persaingan yang meningkat dikalangan hotel yang setara yang beroperasi pada sektor yang sama. Lingkungan organisasi harus dapat menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan yang terjadi di luar organisasi. Agar organisasi dapat bertahan dalam jangka panjang (Trimurti, 2023:66). Kinerja pegawai harus ditingkatkan dalam lingkungan kerja yang sesuai dengan karakteristik individu beserta pegawai. Akibatnya, kinerja sebuah karyawan dapat ditingkatkan. Meningkatkan kinerja karyawan adalah tanggung jawab yang dimiliki oleh setiap perusahaan (Komalasari, et.al. 2020). Karakteristik pribadi merupakan perbedaan antar individu seperti sikap, nilai, minat dan keterampilan yang disebutkan oleh Widanarni et al (2015).

Tentang jenis fitur individu Double-Six Luxury Hotel Seminyak. Karyawan pada Double-Six Luxury Hotel Seminyak, Kuta Bali memiliki karakteristik pribadi yang berbeda-beda. Double-Six Luxury Hotel Seminyak - Atribut Kuta Bali dapat ditentukan oleh keterampilan, nilai, sikap, dan minat karyawannya. Manajemen bisa memakai ini menjadi evaluasi buat menaikkan kinerja karyawan. Selain itu, kinerja pegawai jua bisa dipengaruhi sang faktor-faktor lain seperti: Adanya lingkungan kerja yg sinkron pada organisasi buat melaksanakan kegiatan.

Lingkungan tempat kerja, seperti dikatakan Danang (2015), didefinisikan sebagai sesuatu di sekitar seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja tugas dan tanggung jawab seseorang. Sifat lingkungan kerja di Double Six Luxury Hotel Seminyak - Kuta Bali adalah lingkungan fisik dan non fisik yang mempengaruhi aktivitas dan penyelesaian tugas karyawan. Anda dapat melihat lingkungan fisik dan non fisik Double Six Luxury Hotel Seminyak Kuta Bali dalam sebuah meja. Anda dapat melihat lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik dari para karyawan The Royal Beach Seminyak Bali Hotel. , harus meningkatkan kinerja karyawan. Double Six Luxury Hotel Seminyak-Kuta Bali adalah hotel bintang lima miliknya di Seminyak.

Secara teoritis diketahui untuk karakteristik pribadi dan lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai. memberi. Peoni (2014) menyatakan bahwa PT. Taspen (Persero) Cabang Manado bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, Syafar dan Kaseng (2019) tidak menemukan pengaruh variabel karakteristik individu dalam penelitian berjudul Pengaruh Motivasi Individu serta Beban Pekerjaan Terhadap Suatu Kinerja Pegawai di RSUD Madani Sulawesi Tengah. Telah melakukan. penting untuk kinerja.

Arifin dkk. (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Peran Lingkungan Kerja, Kompetensi Kerja, dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Karyawan PT”. Buna Keuangan TBK. Cabang Manado menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, perubahan kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Di sisi lain, Sabilaro dkk. Untuk penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai”, Biro Organisasi Daerah Sulawesi Tenggara menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan fenomena perbedaan hasil penelitian sebelumnya di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti pengaruh yang ditimbulkan oleh karakteristik pribadi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Double Six Luxury Hotel Seminyak Bali.

METODE

Dalam penelitian ini dilakukan metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, serta wawancara. Populasi pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana semua populasi Double Six Luxury Hotel Seminyak – Kuta Bali berjumlah 83 karyawan.

Melalui data – data yang didapat, dilakukan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Setelah seluruh data terkumpul, kemudian data tersebut dianalisis dengan menggunakan analisis statistik yaitu analisis korelasi parsial, analisis korelasi berganda, analisis regresi linier berganda, uji t-test, uji f – test, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Responden pada riset ini Merujuk pada riset pada Double Six Luxury Hotel Seminyak – Kuta Bali terhadap para karyawan yang berjumlah 83 orang, diperoleh sejumlah ciri atau karakteristik antara lain: didasarkan pada departemen, gender, usia, latar dan jenjang pendidikan serta durasi pekerjaan atau masa kerja.

Responden yang berasal dari departemen Accounting berjumlah 4 orang (4,8%), departemen Engineering 10 orang (12%), departemen Food & Beverage 17 orang (20,5%), departemen Front Office 16 orang (19,3%), general manager 1 orang (1,2%), departemen Housekeeping 20 orang (24,1%), departemen Human Resource 2 orang (2,4%), departemen IT 3 orang (3,6%), departemen Security 10 orang (12%). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden terbanyak berasal dari departemen Housekeeping yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 24,1%.

Keadaan ini disebabkan karena karyawan yang dibutuhkan untuk membersihkan kamar yang cukup banyak dan public area hotel yang cukup luas. Responden berjenis kelamin pria yang mempunyai jumlah 58 orang atau setara dengan 69,9%, perempuan berjumlah 25 orang (30,1%). Berdasarkan umur mayoritas karyawan yang bekerja pada Double Six Luxury Hotel Seminyak adalah karyawan yang berusia 25-35 tahun sebanyak 32 orang (38,6%).

Yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang berusia produktif pada Double Six Luxury Hotel Seminyak, karena perusahaan mengharapkan kinerja yang optimal dan tenaga kerja yang produktif sehingga apa yang menjadi tujuan hotel tercapai dalam memberikan pelayanan. Berdasarkan tingkat pendidikan karyawan pada Double Six Luxury Hotel Seminyak adalah berlatar belakang pendidikan SMK/SMA sebanyak 29 orang (34,9%), Diploma sebanyak 37 orang (44,6%), S1 sebanyak 15 orang (18,1%) dan S2 sebanyak 2 orang (2,4%).

Karyawan yang lebih mendominasi pada Double Six Luxury Hotel Seminyak oleh karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan Diploma, karena perusahaan mengharapkan kinerja yang optimal dan tenaga kerja yang produktif sehingga apa yang menjadi tujuan hotel tercapai dalam memberikan pelayanan. Berdasarkan masa kerja karyawan pada Double Six Luxury Hotel Seminyak selama 1-5 th bahwasanya 27 orang atau 32,5%, masa bekerja 5-10 tahun didapat 56 orang atau 67,5%. Mayoritas masa kerja karyawan pada Double Six Luxury Hotel Seminyak adalah 5-10 tahun, dapat dikatakan

bahwa karyawan sudah paham mengenai pekerjaannya sehingga dapat dikatakan kinerjanya baik

Untuk memastikan suatu keakuratan alat ukur maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas dilakukan saat melakukan fungsi pengukuran. Oleh karena itu, data yang diperoleh mungkin relevan atau tidak dengan tujuan pengukuran. Hasil uji validitas dan reliabilitas dijelaskan bahwa nilai koefisien korelasi masing-masing indikator.

Variabel lebih besar dari 0,30, artinya metrik atau pernyataan yang digunakan cukup untuk dapat diproses lebih lanjut. dan mengukur apa yang diukur. Anda juga dapat melihat bahwa suatu nilai alpha Cronbach untuk setiap variabel lebih besar dari 0,60. Artinya jika orang yang sama diuji ulang dengan alat ukur dan semua item kuesioner dinyatakan reliabel, alat pengukuran tersebut akan mendapatkan sebuah hasil yang konsisten.

Uraian hasil survei ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran responden dan frekuensi tanggapan responden untuk semua kategori tanggapan yang disediakan dalam kuesioner surveyor. Sedangkan untuk variabel karakteristik individu rata-rata responden menjawab 4 (setuju), dan dapat dikatakan variabel karakteristik individu mempersepsikan variabel karakteristik individu secara positif.

Hal ini dapat menyatakan bahwa para karyawan yang melaksanakan kerja di Double Six Luxury Hotel Seminyak sensitif terhadap karakteristik individu karyawan yang berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Perubahan lingkungan kerja dipersepsikan positif oleh responden, dengan rata-rata responden memberikan 3 (netral) dan 4 (setuju).

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja Double Six Luxury Hotel Seminyak dapat berpengaruh positif terhadap aktivitas karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk variabel kinerja pegawai responden, jawaban 4 (setuju) dapat diartikan sebagai kinerja pegawai yang dipersepsikan secara positif oleh responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di Double-Six Luxury Hotel Seminyak - Kuta Bali bekerja keras.

Hasil uji hipotesis klasik menunjukkan bahwa uji multikolinearitas menunjukkan bahwa toleransi untuk setiap variabel bebas memiliki nilai lebih besar dari 10% (0,1) dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Artinya variabel penelitian dalam model regresi tidak menunjukkan tanda-tanda dari multikolinearitas.

Uji Normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan P-P plot dan uji Kolmogorov-Smirnov. Data regular adalah data yang membentuk titik-titik yang tidak jauh dari diagonalnya. Hasil analisis regresi linier dengan menggunakan P-P plot regular dari residual model regresi menunjukkan adanya pola plot yang teratur yaitu sebaran titik-titik tidak jauh dari diagonal. Hasil uji heteroskedastisitas dirancang untuk menguji apakah model regresi menunjukkan ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Hasil Uji Hipotesis

a) Analisis Korelasi Parsial

Analisis korelasi parsial digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan parsial antara Variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

- 1) Dari hasil analisis korelasi parsial dapat diketahui bahwa nilai korelasi parsial variabel “karakteristik pribadi” (X1) dan variabel “kinerja karyawan” sebesar 0,524 menunjukkan korelasi yang sedikit positif.
- 2) Hasil analisis korelasi parsial menunjukkan bahwa nilai korelasi parsial antara variabel lingkungan kerja (X2) dengan variabel kinerja karyawan bernilai

positif kuat sebesar 0,639.

b) Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya dan arah hubungan antara variabel bebas karakteristik pribadi (X1) dan lingkungan kerja (X2) dengan variabel terikat kinerja karyawan (Y). Nilai R berkisar dari 0 hingga 1. Semakin mendekati 1, semakin kuat hubungannya, dan semakin mendekati 0, semakin lemah hubungannya. Nilai (R) adalah 0,790 berdasarkan hasil analisis korelasi berganda yang diselesaikan. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara karakteristik pribadi (X1) dan lingkungan kerja (X2), dengan implikasi terhadap kinerja karyawan (Y).

c) Analisis Determinasi

Tabel 1. Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std.Error of the Estimate
1	.790	.624	.614	1,35235

d) Uji T

Tabel 2. Hasil Uji T

Variabel	Thitung	Ttabel	Sig.	Keterangan
Karakteristik Individu	5,499	1,664	0,000	Ho ditolak
Lingkungan Kerja	7,429	1,664	0,000	Ho ditolak

e) Uji F

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	F hitung	F Tabel	Sig.	Keterangan
Regression	66,243	2,72	0,000	Ho ditolak

Pembahasan

Sesuai dengan data hasil analisis diatas, dapat dikatakan pengaruh variabel Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Double Six Luxury Hotel Seminyak sebagai berikut:

1. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap kinerja karyawan

Variabel tunggal dengan nilai t-hitung sebesar 5,499 dan t-tabel sebesar 1,664. yaitu t-hitung berada dalam kisaran penolakan Ho. H. Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, karakteristik pribadi berpengaruh positif dan terkadang signifikan terhadap kinerja staf hotel mewah Double-Six di Seminyak.

Menurut Subyantoro (2014), sifat adalah sifat atau sifat yang dapat meningkatkan kualitas hidup, dan sifat pribadi beradaptasi dengan perubahan terkait lingkungan yang mempengaruhi inisiatif, motivasi, dan dampak pribadi. Suatu sifat yang mencirikan seseorang dalam hal kemampuannya. pertunjukan.

2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Variabel lingkungan kerja dengan V t-tabel sebesar 1,664 dan t-hitung sebesar 7,429. Oleh karena itu, t hitung berada dalam kisaran penolakan, H_0 ditolak, dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan terkadang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada hotel mewah Double Six Seminyak.

Lingkungan kerja yang nyaman menciptakan manfaat yang diinginkan karyawan, dan aturan perusahaan yang sesuai dengan karyawan dapat membuat karyawan bekerja lebih baik (Suryadi & Rosyidi, 2013).

3. Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Karakteristik variabel orang dan lingkungan kerja yang terkait dengan kinerja karyawan menunjukkan F-hitung sebesar 66.243 versus F-tabel sebesar 2,72, yang berada dalam rentang dimana H_0 ditolak, H_a diterima. Artinya karakteristik pribadi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di hotel mewah Double Six Seminyak.

Penelitian Wendy (2017) menemukan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja, dan sifat pribadi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Kesimpulan dari hasil analisis data adalah terdapat pengaruh positif dan terkadang signifikan antara karakteristik pribadi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Double Six Luxury Hotel Seminyak. Di Double-Six Luxury Hotel Seminyak, terdapat korelasi positif dan terkadang signifikan antara atribut pribadi dengan kinerja karyawan. H_0 dibuang jika nilai 0,487 X_1 dan nilai signifikansi (0,000) < (0,05) dapat digunakan untuk menunjukkan pengaruh positif dari analisis regresi. Artinya, nilai estimasi koefisien b_1 (0,487) = mempengaruhi Y ketika menganalisis regresi linier dengan -Double. Ini berarti meningkatkan karakteristik pribadi

Meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif, terkadang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di hotel mewah Double-Six di Seminyak. Pengaruh positif dapat ditunjukkan dengan analisis regresi dengan nilai 0,403 X_2 dan nilai signifikansi (0,000) > (0,05). Bagaimana ditolak. Artinya nilai koefisien b_2 (0,403) = 5% berpengaruh terhadap estimasi Y dalam analisis regresi berganda. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik kinerja karyawan. Kinerja staf hotel mewah Double-Six di Seminyak dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh karakteristik pribadi dan lingkungan kerja.

Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai analisis regresi $Y = -3.312 + 0,487 x 1 + 0,403 x 2$, dan dapat dikonfirmasi dengan uji-F. F-hitung adalah 66,243, tetapi F-tabel adalah 2,72, sehingga jika F-hitung lebih besar dari F-tabel, H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti karakteristik pribadi dan lingkungan kerja di hotel mewah Double Six Seminyak maka kinerja karyawan akan semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin. dkk. (2020). Peran Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buana Finance TBK, Cabang Manado. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Arikunto. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Hidayat. dkk. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Cladtek BI Metal Manufacturing. Politeknik Negeri Batan.
- Hurdawaty, R. & Sulistiyowati, R. (2018). Preferensi Wisatawan Terhadap Pemilihan Hotel (Studi Kasus Hotel Budget di Jakarta). *Jurnal Sains Terapan Pariwisata*. Vol. 3, No. 3.
- Husein. & Hady. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Melati di Kecamatan Banjarmasin Tengah. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Vol 13 No 1
- Ida. (2015). Pengaruh Kepuasan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Perilaku Kewargaan Organisasional Sebagai Variabel Intervening. Semarang. Universitas Negeri Semarang.
- Imron. (2019). Analisa Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV Meubele Berkah. Tangerang. Universitas Bina Sarana Informatika.
- Komalasari, Y., Krismawintari, N. P. D., & Utama, I. G. B. R. 2020. Female Nurse Performance Model Based on Triple Roles Conflict and Job Stress In Pandemic COVID-19. *Technium Soc, Sci. J.*, 10. pp. 448.
- Lutfiatul. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Royal Hotel Jember. <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/viewFile/1714/1404>
- Malonda., dkk. (2014). Karakteristik Individu, Kompensasi dan Motivasi Karyawan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Sulut (Persero) Tbk. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/4812/4335&hl=en&sa=X&ei=e2cWY5fuFoOvywSAh4TQAw&scisig=AAGBfm2lpguhFARObIMaV-Er-O5512JXbQ&oi=scholar>
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta. Nisakurohma. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang). Universitas Brawijaya.
- Peoni, H. (2014). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Laporan Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Sam Ratulangi. Manado.
- Subyantoro, A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.
- Suryadi, A. & Rosyidi, H. (2013). Kinerja Karyawan ditinjau dari Analisis Faktor Budaya Perusahaan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 4(2).

- Trimurti, Christimulia Purnama, et.,al. (2023). Pengantar Manajemen (Individu, Kelompok, dan Organisasi). Bandung: Media Sains Indonesia.
- Wendi, S. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan (Kasus pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru). <https://www.neliti.com/publications/124331/pengaruh-lingkungan-kerja-dan-karakteristik-individu-terhadap-kinerja-karyawan>
- Widanarni., dkk. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuala Kapuas. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Vol 3, No. 1, Januari – Juni 2015:35 – 41