

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PADMA HOTEL SEMARANG

<sup>1</sup>Meida Qodaria Fauziyah,<sup>2</sup>Henry Yuliamir

<sup>12</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia, Semarang, Indonesia

<sup>2</sup>nakanoshinya72@gmail.com

### ABSTRACT

*Work environment and work compensation play an important role in determining employee performance in the hospitality industry. This research aims to investigate the influence of the work environment and work compensation on employee performance at Padma Hotel Semarang.*

*This research aims to analyze the relationship between the work environment, work compensation and employee performance and provide recommendations for improving employee performance through improving the work environment and work compensation. This research uses a quantitative approach by collecting data through questionnaires distributed to 56 employees of Padma Hotel Semarang. Data were analyzed using multiple regression analysis with the help of SPSS statistical software.*

*The results of the analysis show that a conducive work environment and fair work compensation have a simultaneous positive influence on employee performance at the Padma Hotel Semarang. The multiple determination coefficient ( $R^2$ ) of 0.622 indicates that work environment variables and work compensation can explain 62.2% of the variation in employee performance.*

*Kata kunci : Work environment, Work compensation, Employee performance*

### ABSTRAK

Lingkungan kerja dan kompensasi kerja memainkan peran penting dalam menentukan kinerja karyawan di industri perhotelan. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan di Padma Hotel Semarang.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara lingkungan kerja, kompensasi kerja, dan kinerja karyawan serta memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan lingkungan kerja dan kompensasi kerja.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengumpulkan data melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada 56 karyawan Padma Hotel Semarang. Data dianalisis menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan kompensasi kerja yang adil memiliki pengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan di Hotel Padma Semarang. Koefisien determinasi ganda ( $R^2$ ) sebesar 0,622 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kompensasi kerja dapat menjelaskan 62,2% variasi dalam kinerja karyawan.

Kata kunci : Lingkungan kerja, Kompensasi kerja, Kinerja karyawan

### PENDAHULUAN

Industri perhotelan merupakan salah satu sektor yang sangat bergantung pada kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada tamu. Dalam konteks ini, lingkungan kerja dan kompensasi kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja di lingkungan yang kondusif dan menerima kompensasi yang adil cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kinerja yang optimal.

Studi ini difokuskan pada Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Padma Hotel Semarang. Padma Hotel Semarang dipilih sebagai objek penelitian karena merupakan salah satu hotel ternama di kota Semarang

yang dikenal dengan standar pelayanan yang tinggi. Melalui analisis ini, peneliti bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana faktor-faktor lingkungan kerja dan kompensasi kerja memengaruhi kinerja karyawan di industri perhotelan, khususnya di Padma Hotel Semarang.

#### Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini, rumusan masalahnya

- 1) Bagaimana lingkungan kerja di Padma Hotel Semarang memengaruhi kinerja karyawan?
- 2) Bagaimana kompensasi kerja di Padma Hotel Semarang memengaruhi kinerja karyawan?
- 3) Apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja dan kompensasi kerja dengan kinerja karyawan di Padma Hotel Semarang?

Adapun tujuan dari penelitian ini

- 1) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Padma Hotel Semarang dengan mengidentifikasi faktor-faktor lingkungan kerja yang memengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan di Padma Hotel Semarang dengan mengevaluasi sejauh mana sistem kompensasi yang ada memengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan.
- 3) Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja dan kompensasi kerja dengan kinerja karyawan di Padma Hotel Semarang, apakah karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang kondusif dan menerima kompensasi yang adil cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.
- 4) Untuk memberikan rekomendasi kepada manajemen Padma Hotel Semarang dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan lingkungan kerja dan kompensasi kerja yang lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan kualitas pelayanan hotel secara keseluruhan

#### Landasan Teori

Lingkungan kerja studi oleh (Made et al., 2023) dari Universitas Gadjah Mada menyoroti pentingnya lingkungan kerja yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor industri. Mereka menemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kualitas layanan hotel secara keseluruhan. (Solehudin & Muhammadiyah, 2024) menekankan peran lingkungan kerja yang kondusif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini menyoroti pentingnya aspek-aspek lingkungan kerja yang memengaruhi kinerja karyawan di sektor bisnis. (Spradley, 2016) membahas pentingnya observasi partisipatif dalam memahami lingkungan kerja. Melalui teknik ini, peneliti dapat lebih memahami dinamika lingkungan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi kerja penelitian oleh (Priyatningsih, 2016) menyoroti pengaruh strategi bisnis dan kinerja keuangan terhadap kinerja karyawan di sektor properti. Salah satu aspek yang dipertimbangkan adalah kompensasi kerja yang memadai, yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. (McMenamin, I., & Chung, 2020) membahas manajemen keuangan dalam industri properti, yang mencakup aspek kompensasi kerja. Penelitian ini memberikan wawasan tentang bagaimana kebijakan kompensasi yang efektif dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan studi oleh (Pangaribuan & Barus, 2023) mengeksplorasi prediksi penjualan bisnis properti dengan menggunakan metode ARIMA. Penelitian ini memperlihatkan bagaimana faktor-faktor seperti lingkungan kerja dan kompensasi kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan di sektor properti. (Rubin, H. J., & Rubin, 2011) membahas teknik wawancara kualitatif yang dapat digunakan untuk memahami pengalaman dan persepsi karyawan terkait dengan kinerja mereka. Melalui pendekatan ini,

peneliti dapat mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang kinerja karyawan dan faktor-faktor yang memengaruhinya.

Dengan demikian, literatur tersebut menyediakan berbagai perspektif yang relevan terkait dengan pengaruh lingkungan kerja, kompensasi kerja, dan kinerja karyawan di berbagai sektor industri, termasuk industri perhotelan seperti yang diteliti dalam konteks Padma Hotel Semarang.

Isu lingkungan kerja dalam industri perhotelan secara internasional maupun nasional, isu lingkungan kerja dalam industri perhotelan telah menjadi perhatian utama. Dalam konteks ini, lingkungan kerja yang kondusif di Padma Hotel Semarang menjadi isu yang relevan. Sumber seperti (Made et al., 2023) dari Universitas Gadjah Mada menyoroti pentingnya lingkungan kerja yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor industri, termasuk industri perhotelan.

Tanggapan peneliti terhadap isu lingkungan kerja peneliti merespons isu lingkungan kerja ini dengan menyadari bahwa lingkungan kerja yang kondusif bukan hanya memberikan kenyamanan bagi karyawan, tetapi juga berdampak langsung pada kinerja mereka. Tanggapan dari (Solehudin & Muhammadiyah, 2024) menekankan pentingnya lingkungan kerja yang kondusif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, menguatkan urgensi penelitian ini.

Penelitian sebelumnya tentang lingkungan kerja penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh (Spradley, 2016), telah menyoroti pentingnya observasi partisipatif dalam memahami lingkungan kerja. Namun, gap penelitian terletak pada aplikasi teknik-teknik ini dalam konteks industri perhotelan, khususnya di Padma Hotel Semarang. Oleh karena itu, penelitian ini akan mencoba untuk mengisi gap tersebut.

Kebaruan dan gap penelitian ini akan mencoba untuk membawa kontribusi baru dengan menggabungkan teori-teori terbaru tentang lingkungan kerja dengan konteks praktis di industri perhotelan, khususnya di Padma Hotel Semarang. Kebaruan penelitian ini didukung oleh teori-teori terbaru yang relevan dan didasarkan pada sumber-sumber primer yang kredibel.

Fokus penelitian ini akan difokuskan pada analisis mendalam tentang bagaimana lingkungan kerja di Padma Hotel Semarang memengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini akan mencoba untuk memberikan wawasan yang lebih baik tentang pentingnya lingkungan kerja yang kondusif dalam meningkatkan kinerja karyawan di industri perhotelan.

## **METODOLOGI**

### **Rancangan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengumpulkan dan menganalisis data. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan pengukuran yang sistematis terhadap variabel-variabel yang diteliti, yaitu lingkungan kerja, kompensasi kerja, dan kinerja karyawan (Neuendorf, 2016).

### **Alasan Perancangan**

Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran yang objektif dan analisis statistik yang kuat terhadap hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Hal ini akan memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan yang lebih kuat tentang pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan di Padma Hotel Semarang (Mada et al., 2023).

### **Prosedur Penelitian**

Langkah pertama dalam penelitian ini adalah merancang kuesioner berdasarkan kerangka konseptual yang telah disusun. Kuesioner akan didistribusikan kepada 56 karyawan Padma Hotel Semarang. Setelah kuesioner terkumpul, data akan disusun dan dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik seperti SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel yang diteliti (Yin, 2014).

### **Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di Padma Hotel Semarang. Total jumlah karyawan di hotel tersebut adalah 56 orang. Sampel penelitian akan diambil dari populasi tersebut, dengan memilih secara acak sejumlah responden yang mewakili berbagai departemen dan tingkatan dalam organisasi hotel.

**Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner yang dirancang khusus untuk mengukur persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja, kompensasi kerja, dan kinerja mereka sendiri (Rubin, H. J., & Rubin, 2011). Kuesioner terdiri dari pertanyaan tertutup yang dirancang berdasarkan konsep-konsep yang telah dikembangkan dalam kerangka konseptual.

**Teknik Pengumpulan Data**

Data akan dikumpulkan melalui distribusi kuesioner kepada responden yang telah dipilih secara acak. Kuesioner akan diberikan kepada karyawan secara langsung atau melalui surat elektronik, tergantung pada preferensi dan ketersediaan karyawan.

**Teknik Analisis Data**

Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan metode statistik deskriptif dan analisis regresi untuk mengevaluasi hubungan antara variabel-variabel yang diteliti (Krippendorff, 2018). Analisis regresi akan digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dan mengidentifikasi sejauh mana lingkungan kerja dan kompensasi kerja memengaruhi kinerja karyawan di Padma Hotel Semarang.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari hasil analisis regresi linier berganda (tabel 4.1), Berdasarkan hasil regresi berganda tersebut diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 9.168 + 0,158 (X1) + 309 (X2)$$

**Tabel 1. Regresi Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.168	1.239		7.400 .000
	x1	.158	.074	.237	2.143 .037
	x2	.309	.065	.524	4.746 .000

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan perhitungan Hipotesis Secara Simultan (Uji F) SPSS 25.00 for Windows diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 2 Uji F**

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	27.426	2	13.713	16.734	.000 <sup>a</sup>
Residual	43.431	53	.819		
Total	70.857	55			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Uji F dilakukan untuk melihat keberartian pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen atau sering disebut uji kelinieran persamaan regresi. Untuk melakukan uji F dapat dilihat pada tabel anova diatas. Hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai F sebesar 16.734 dengan nilai sig. (p) sebesar 0,000 sehingga p < 0,05 menunjukkan terdapat pengaruh positif secara simultan antara pengaruh lingkungan kerja, kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Padma Semarang.

### Koefisien Determinasi Ganda ( $R^2$ )

Berdasarkan perhitungan Koefisien Determinasi Ganda ( $R^2$ ) dengan program SPSS 25.00 for Windows diperoleh hasil seperti pada tabel di bawah dan untuk melihat besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel model summary berikut ini:

Tabel 3.

#### Koefisien Determinasi Ganda

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.622 <sup>a</sup>	.387	.364		.90524

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Hasil pengujian determinasi ganda diperoleh nilai  $R^2 = 0,622$  atau 62,2% ini berarti variabel pengaruh lingkungan kerja, kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Padma Semarang sebesar 62,2% dan sisanya sebesar 37,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pembahasan Hasil pembahasan untuk penelitian ini

**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**  
 Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah salah satu aspek penting yang telah menjadi fokus perhatian dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan kompensasi kerja yang adil memiliki pengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan di Hotel Padma Semarang.

- 1) Lingkungan kerja yang kondusif mencakup aspek-aspek seperti dukungan dari rekan kerja dan manajemen, kejelasan dalam tugas dan peran, serta adanya komunikasi yang efektif di antara anggota tim. Penelitian menemukan bahwa ketika karyawan merasa didukung dan dihargai dalam lingkungan kerja, mereka cenderung lebih termotivasi dan berkinerja lebih baik. Ini sesuai dengan temuan sebelumnya dalam literatur yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan loyalitas karyawan.
- 2) Kompensasi kerja yang adil meliputi pembayaran yang sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab karyawan, serta adanya keadilan dalam sistem penghargaan dan insentif. Penelitian menemukan bahwa karyawan yang merasa diperlakukan secara adil dalam hal kompensasi cenderung lebih termotivasi dan berkinerja lebih baik. Hal ini konsisten dengan temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik karyawan, serta meningkatkan retensi dan produktivitas.
- 3) Hasil penelitian ini mendukung temuan sebelumnya dalam literatur yang menekankan pentingnya lingkungan kerja yang kondusif dan kompensasi kerja yang adil dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan di berbagai sektor industri, termasuk industri perhotelan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi tambahan terhadap pemahaman tentang bagaimana faktor-faktor ini berinteraksi dalam konteks spesifik Hotel Padma Semarang.

Pentingnya temuan ini tidak hanya bagi manajemen Hotel Padma Semarang, tetapi juga bagi industri perhotelan secara keseluruhan. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah bahwa manajemen hotel harus memperhatikan dan memperbaiki lingkungan kerja dan sistem kompensasi mereka untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan wawasan yang berharga bagi praktisi dan akademisi dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

#### Pentingnya Faktor-Faktor Lain dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Pentingnya faktor-faktor lain dalam memengaruhi kinerja karyawan merupakan hal yang perlu diperhatikan secara serius. Meskipun lingkungan kerja dan kompensasi kerja telah

terbukti memiliki pengaruh yang signifikan, masih ada beberapa faktor lain yang dapat berkontribusi terhadap kinerja karyawan namun tidak diteliti dalam penelitian ini.

- 1) **Kepemimpinan Organisasi:** Peran kepemimpinan dalam membentuk budaya organisasi, memberikan arahan, dan memberikan dukungan kepada karyawan sangat penting dalam memengaruhi kinerja mereka. Gaya kepemimpinan, keterbukaan komunikasi, dan kemampuan manajerial pemimpin dapat berdampak besar pada motivasi dan kinerja karyawan.
- 2) **Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi:** Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan dapat memengaruhi tingkat stres, motivasi, dan produktivitas mereka. Faktor-faktor seperti fleksibilitas jadwal kerja, dukungan untuk peran keluarga, dan program kesejahteraan karyawan dapat berkontribusi terhadap kesejahteraan karyawan dan kinerja mereka di tempat kerja.
- 3) **Pengembangan Karir dan Peluang Pendidikan:** Karyawan yang merasa memiliki peluang untuk pengembangan karir dan pendidikan cenderung lebih termotivasi dan berkinerja lebih baik. Program pengembangan karyawan, pelatihan, dan pembelajaran yang disediakan oleh organisasi dapat membantu meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka.
- 4) **Budaya Organisasi dan Nilai-Nilai Perusahaan:** Budaya organisasi dan nilai-nilai perusahaan memainkan peran penting dalam membentuk sikap, perilaku, dan motivasi karyawan. Organisasi yang memiliki budaya yang positif, inklusif, dan berorientasi pada prestasi cenderung memiliki karyawan yang lebih termotivasi dan berkinerja lebih baik.
- 5) **Faktor Individu:** Selain faktor-faktor organisasional, faktor-faktor individu seperti kepribadian, kebutuhan, dan harapan karyawan juga dapat memengaruhi kinerja mereka. Pengenalan terhadap preferensi dan kebutuhan individu dalam hal pengakuan, penghargaan, dan pengembangan diri juga perlu diperhatikan.

Penelitian lanjutan yang melibatkan faktor-faktor tersebut dapat memberikan pemahaman yang lebih holistik tentang determinan kinerja karyawan di industri perhotelan. Dengan memperdalam pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, organisasi dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kinerja karyawan mereka secara keseluruhan.

#### **Implikasi Manajerial**

Temuan dari penelitian ini memiliki implikasi manajerial yang penting bagi manajemen Hotel Padma Semarang. Manajemen dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai dasar untuk meningkatkan lingkungan kerja dan sistem kompensasi mereka guna meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Rekomendasi dapat mencakup perbaikan dalam kebijakan lingkungan kerja, peningkatan transparansi dalam sistem kompensasi, dan peningkatan pelatihan dan pengembangan karyawan.

#### **Keterbatasan Penelitian dan Saran untuk Penelitian Selanjutnya**

Penelitian ini memiliki keterbatasan tertentu, seperti ukuran sampel yang terbatas dan fokus pada satu hotel saja. Oleh karena itu, saran untuk penelitian selanjutnya adalah memperluas cakupan sampel, melibatkan lebih banyak hotel dan responden, serta memperdalam pemahaman tentang faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks industri perhotelan.

#### **PENUTUP**

Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan kompensasi kerja yang adil memiliki pengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan di Hotel Padma Semarang. Temuan ini konsisten dengan literatur yang menyoroti pentingnya faktor-faktor tersebut dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan di berbagai sektor industri, termasuk industri perhotelan. Namun, penting untuk diingat bahwa masih ada faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan namun tidak diteliti

dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan organisasi, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, pengembangan karir, budaya organisasi, dan faktor individu.

Kekurangan penelitian ini adalah tidak memasukkan faktor-faktor tersebut dalam analisis, sehingga hasilnya mungkin tidak memberikan gambaran yang lengkap tentang determinan kinerja karyawan di industri perhotelan. Oleh karena itu, penelitian lanjutan yang melibatkan faktor-faktor tersebut direkomendasikan untuk memberikan pemahaman yang lebih holistik.

Untuk pengembangan selanjutnya, disarankan untuk mengintegrasikan analisis lebih mendalam tentang faktor-faktor tambahan yang memengaruhi kinerja karyawan, serta memperluas cakupan penelitian ke hotel-hotel lain atau sektor industri lainnya. Selain itu, penelitian lebih lanjut dapat melibatkan metode kualitatif untuk memahami pengalaman dan persepsi karyawan secara lebih mendalam. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang lebih signifikan dalam meningkatkan praktik manajemen sumber daya manusia di industri perhotelan dan bidang terkait, serta mendukung pembangunan masyarakat melalui peningkatan kualitas kerja dan kesejahteraan karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Krippendorff, K. (2018). *Content Analysis: An Introduction to Its Methodology* (4th ed.).
- Mada, G., Ekonomika, F., & Mada, U. G. (2023). *ABIS: Accounting and Business Information Systems Journal Vol 11 No.3 (Agustus 2023)*. 11(3).
- Made, N., Febriani, T., & Indrawati, A. D. (2023). *LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN HOTEL THE NICHE BALI Fakultas Ekonomi Universitas Udayana ( UNUD ), Bali , Indonesia*. 541–551.
- McMenamin, I., & Chung, K. (2020). *Financial Management in the Rental Property Industry*.
- Neuendorf, K. A. (2016). *The Content Analysis Guidebook* (2nd ed.).
- Pangaribuan, J. J., & Barus, O. P. (2023). *Prediksi Penjualan Bisnis Rumah Properti dengan Menggunakan Metode Autoregressive Integrated Moving Average ( ARIMA )*. 02, 154–161. <https://doi.org/10.21456/vol13iss2pp154-161>
- Priyatningsih, K. (2016). *Pengaruh Strategi Bisnis dan Kinerja Keuangan ( Studi Kasus pada Perusahaan Properti di Bursa Efek Indonesia )*. 731–740.
- Rubin, H. J., & Rubin, I. S. (2011). *Qualitative Interviewing: The Art of Hearing Data* (3rd ed.).
- Solehudin, H., & Muhammadiyah, U. (2024). *Entrepreneur dinamika sosial ekonomi bisnis kos di perkotaan*. January.
- Spradley, J. P. (2016). *Participant Observation*.
- Yin, R. K. (2014). *Case Study Research: Design and Methods* (5th ed.).