

KINERJA HEBAT DIMULAI DARI KEPUASAN: STUDI HOTEL BINTANG 4 KOTA BATAM

Dhita Hafizha Asri¹, Daniel²

dhita.hafizha@uib.ac.id¹, 2241342.daniel@uib.edu²

Universitas Internasional Batam

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini untuk menganalisis pengaruh Entrepreneurial Leadership, Career Development, Work Stress, dan Job Satisfaction terhadap Job Performance karyawan hotel bintang empat di Kota Batam. Industri perhotelan sebagai sektor jasa yang berorientasi pada kualitas layanan sangat bergantung pada kinerja SDM, sehingga pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi penting. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan hotel bintang empat di Kota Batam. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil penelitian menyatakan bahwa Career Development dan Entrepreneurial Leadership berpengaruh positif terhadap Job Satisfaction dan Job Performance. Selain itu, Job Satisfaction terbukti berperan penting dalam meningkatkan Job Performance karyawan. Sebaliknya, Work Stress tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Job Satisfaction maupun Job Performance. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan hotel bintang empat di Batam lebih ditentukan oleh kejelasan pengembangan karier, kualitas kepemimpinan, dan tingkat kepuasan kerja dibandingkan oleh tekanan kerja. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen hotel dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada pengembangan karier dan kepemimpinan yang adaptif guna meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kewirausahaan, Stress Kerja, Pengembangan Karier, Kepuasan Kerja, Kinerja Pekerjaan.

ABSTRACT

This study aims to examine the effects of Entrepreneurial Leadership, Career Development, Work Stress, and Job Satisfaction on the Job Performance of employees in four-star hotels in Batam City. As a service-oriented industry, the hotel sector highly depends on employee performance to maintain service quality, making it essential to understand the determinants of employee performance. This research employed a quantitative approach by distributing questionnaires to employees of four-star hotels in Batam. The collected data were analyzed using the Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method. The results indicate that Career Development and Entrepreneurial Leadership have positive effects on both Job Satisfaction and Job Performance. Furthermore, Job Satisfaction plays a significant role in enhancing employee Job Performance. In contrast, Work Stress does not show a significant effect on either Job Satisfaction or Job Performance. These findings suggest that improving employee performance in four-star hotels in Batam is more strongly influenced by career development opportunities, leadership quality, and job satisfaction rather than work-related stress. This study provides practical implications for hotel management in developing human resource strategies that emphasize career development and adaptive leadership to achieve sustainable employee performance.

Keywords: Entrepreneurial Leadership, Work Stress, Career Development, Job Satisfaction, Job Performance.

PENDAHULUAN

Berdasarkan penelitian terdahulu Ghaffari et al., (2017) dijelaskan bahwa faktor Job performance paling signifikan dalam meningkatkan kerja pegawai kinerja adalah tanggung jawab, sedangkan manfaat tambahan adalah faktor penting kedua. Awang, (2018) Secara umum upaya kerja karyawan diimplementasikan ke dalam kinerja pekerjaan mereka di tempat lain. Dengan kata lain, upaya yang lebih banyak, dapat menghasilkan kinerja kerja yang lebih

baik. Oleh karena itu, upaya kerja sering dianggap sebagai indicator untuk job performance.

Penelitian yang dilakukan oleh Purwati et al., (2020) menunjukkan bahwa Entrepreneurial leadership tidak memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja organisasi. Entrepreneurial leadership juga memiliki lebih banyak peluang untuk mengelola organisasi secara efektif dibandingkan seorang manajer atau pemimpin informal tanpa otoritas status Megawaty et al. (2022)

Peneliti (Owusu, 2014) menuliskan bahwa job satisfaction adalah perasaan menyukai atau puas terhadap pekerjaan para karyawan atau sebuah keadaan emosional seorang individu yang senang terkait dengan pekerjaannya Jennifer & Asri (2022). Kondisi ini juga dapat membawa karyawan pada kondisi dimana mereka mampu meningkatkan kinerjanya. Sementara itu, kondisi tidak puas secara emosional terhadap pekerjaan dapat menyebabkan rendahnya kinerja karyawan. Lalu sebaliknya, tinggi kinerja penting untuk organisasi agar dapat mencapai apa yang telah menjadi tujuannya Kumar (2025).

Dari Pandey (2020) menyatakan bahwa stress merupakan sebuah bentuk dari respon seseorang terhadap lingkungan sekitar yang dirasakan mengancam ataupun menentang kesejahteraan pribadinya. Maka dari itu, stress merupakan sebuah hal yang lazim untuk dialami, yang bisa saja terjadi di dalam ataupun di luar pekerjaan Hafizha Asri & Rini Febiana (n.d.), namun tingkat stress dan ketegangan yang ada pada lingkungan kerja dapat membuat tingkat suasana hati seorang karyawan menurun yang menyebabkan mereka untuk mengalami lebih banyak perasaan negative, kurangnya stres kerja akan meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan karyawan yang memiliki stres kerja yang tinggi Silvana Muchsinati (2021).

Adanya hubungan antara Career Development dengan visi misi sebuah perusahaan merupakan suatu keharusan bagi pertumbuhan dan pemeliharaan bagi keduanya baik individu maupun perusahaan Lee (2005). Career Development dianggap dapat dicapai dengan mengumpulkan kompetensi dan pengalaman dari sebuah pekerjaan yang spesifik Akkermans et al. (2013). Selain itu, dengan program Career Development yang terarah, karyawan mampu memahami lebih baik arah karir mereka, dan memiliki motivasi lebih tinggi pada pencapaian target personal dan organisasi, serta berkontribusi pada pencapaian visi dan misi perusahaan secara keseluruhan. Perusahaan yang menciptakan suasana di mana pelatihan diperlukan dan karyawan mementingkan pelatihan, akan memiliki orang yang lebih berkomitmen Antoni & Asri (2022).

Mengacu pada konteks hotel yang ada di Batam, berdasarkan data BPS tahun 2025 yang menunjukan pasar pariwisata yang fluktuatif, industri perhotelan menghadapi tantangan yang unik dalam mempertahankan kinerja karyawan yang optimal. Dengan naiknya persaingan serta perubahan kebutuhan pelanggan, hotel di Batam perlu untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia melalui program Career Development, pengelolaan Work Stress yang baik, serta peningkatan Job Satisfaction. Penelitian ini bertujuan untuk memperkaya literatur terkait Entrepreneurial Leadership, Career Development, Work Stress, Job Satisfaction, dan Job Performance, khususnya pada industri perhotelan. Sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan di sektor manufaktur atau jasa umum, sehingga penelitian ini menghadirkan perspektif baru mengenai penerapan konsep tersebut di industri perhotelan, khususnya di Batam.

METODE

Penelitian ini dilakukan menggunakan metode kuantitatif dengan Google Form sebagai media pengumpulan data. Menurut (Sugiyono, 2019) metode kuantitatif dinamakan metode yang tradisional, karena metode ini sudah lama digunakan sehingga sudah menjadi tradisi sebagai metode untuk penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan hotel bintang empat di Kota Batam berdasarkan data dari (Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Riau, 2023). Teknik pengambilan sampel yang digunakan merupakan Teknik snowball

sampling (Parker et al., 2020) pada lima variabel penelitian, yaitu Entrepreneurial Leadership (Alsharif et al., 2021) (Pauceanu et al., 2021), Work Stress (Di et al., 2022) (Trianingrat & Supartha, 2020), Job Satisfaction (Aloufi, 2023) (Funny & Widjaja, 2020) (Fitriadi et al., 2022), Job Performance (Abbasi et al., 2022) dan Career Development (Ismail et al., 2022) (De Gulan & Aguiling, 2021), dengan jumlah responden yang berpartisipasi sebanyak 321 orang.

Data kuantitatif yang telah terkumpul selanjutnya dirapikan dan dianalisis menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 3. Penentuan jumlah sampel minimum mengacu pada aturan rule of ten yang direkomendasikan oleh (Hair et al., 2019), yaitu sepuluh kali jumlah indikator terbanyak dalam model penelitian. Dengan total 22 indikator, maka jumlah sampel minimum yang disarankan adalah 220 responden. Dengan ini jumlah responden yang digunakan dalam penelitian kali ini telah memenuhi kriteria yang diperlukan untuk kecukupan sampel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Demografi Responden

Karakteristik	Type	n	Percent
Tempat Pekerjaan	AP Premier	13	4%
	Artotel	13	4%
	Aston Batam Hotel Residence	15	4.7%
	Batam City Condotel BBC Hotel	19	5.9%
	Batam View Beach Resort	18	5.6%
	Beverly Hotel	16	5%
	Four Point By Sheraton	16	5%
	Golden View Hotel	16	5%
	Harmoni One Convention Hotel Service Apartment	12	3.7%
	Harmoni Suites Hotel	11	3.4%
	Harris Hotel Batam Center	11	3.4%
	Harris Resort Bareleng	13	4%
	Harris Resort Waterfront Batam	9	2.8%
	Holiday Inn Resort	14	4.4%
	Hotel 01	9	2.8%
	I Hotel Baloi	9	2.8%
	I Hotel Nagoya Batam	11	3.4%
	Nagoya Hill Hotel	7	2.2%
	Nagoya Mansion Hotel Residence	13	4%
	Nongsa Point Marina And Resort	8	2.5%
	Pacific Palace Hotel	14	4.4%
	Planet Holiday Hotel	10	3.1%
	Radisson Golf Convention Center Batam	10	3.1%
	Swiss Bel Hotel Harbour Bay	20	6.2%
	Turi Beach Resort	14	4.4%
Jenis Kelamin	Pria	96	30.8%
	Wanita	216	69.2%
Usia	< 20 Tahun	8	2.5%
	20 – 25 Tahun	76	23.7%
	26 – 30 Tahun	149	46.4%
	31 – 35 Tahun	67	20.9%
	> 35 Tahun	21	6.5%
Pendidikan Terakhir	SD	0	0%
	SMP	0	0%
	SMA/K	81	25.2%
	S1	199	62%
	S2	12	3.7%

Lama Bekerja	DIPLOMA	28	8.7%
	< 1 Tahun	17	5.3%
	1 – 2 Tahun	84	26.2%
	3 – 5 Tahun	147	45.8%
	> 5 Tahun	73	22.7%

Penelitian ini melibatkan sampel sebanyak 312 responden yang berkecimpung dalam industri perhotelan di Batam. Secara keseluruhan, karakteristik demografis yang terkumpul mengindikasikan profil tenaga kerja yang berkualitas dan berada dalam fase karier yang produktif.

Potret ini terutama terbentuk dari kombinasi latar belakang pendidikan yang tinggi dengan pengalaman kerja yang relevan. Mayoritas responden merupakan lulusan Sarjana (S1) (62%), sebuah kualifikasi yang ditunjang oleh pengalaman kerja yang matang, di mana kelompok terbesar (45,8%) telah mengabdikan antara 3 hingga 5 tahun. Angkatan kerja yang kapabel ini secara spesifik didominasi oleh perempuan (69,2%) dan terkonsentrasi pada kelompok usia puncak produktivitas, yaitu 26–30 tahun (46,4%).

Para pekerja ini tersebar di berbagai properti perhotelan, memastikan cakupan data yang representatif untuk industri lokal. Tiga hotel dengan kontribusi responden terbanyak adalah Swiss Bel Hotel Harbour Bay (6,2%), Batam City Condotel BBC Hotel (5,9%), dan Batam View Beach Resort (5,6%). Dengan demikian, perpaduan antara kualifikasi, pengalaman, dan sebaran dari sampel yang luas ini memberikan landasan yang kuat untuk temuan penelitian yang dihasilkan.

Tabel 2. Outer Loading

	Career Development	Entrepreneurial Leadership	Job Performance	Job Satisfaction	Work Stress
CD1	0.857				
CD2	0.840				
CD3	0.839				
EL2		0.772			
EL3		0.831			
EL4		0.887			
JP1			0.856		
JP2			0.818		
JP3			0.833		
JP4			0.799		
JP5			0.861		
JS1				0.862	
JS2				0.815	
JS3				0.780	
JS4				0.837	
JS5				0.833	
WS2					0.996
WS4					0.901
WS5					0.891
EL1		0.919			

Berdasarkan hasil analisis data ini, seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini memberikan nilai outer loading yang sangat baik, dengan rentang nilai antara 0.772 hingga 0.996. Karena semua nilai tersebut berada di atas ambang batas yang direkomendasikan yaitu 0.70, maka seluruh indikator dinyatakan valid dan dapat dipertahankan dalam model penelitian.

Tabel 3. Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Career Development	0.801	0.801	0.883	0.715
Entrepreneurial Leadership	0.875	0.878	0.915	0.730
Job Performance	0.890	0.892	0.919	0.695
Job Satisfaction	0.883	0.884	0.915	0.682
Work Stress	0.954	0.741	0.951	0.866

Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk yang ada dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria yang ditetapkan berupa outer loading > 0,70 dan AVE > 0,50 (Hair et al., 2019). Nilai Cronbach's Alpha untuk semua variabel berada di atas angka 0.7, yang menandakan bahwa setiap konstruk memiliki konsistensi internal yang baik. Konstruk Work Stress mencatat nilai tertinggi sebesar 0.954, sementara Career Development memiliki nilai terendah yaitu 0.801, namun keduanya masih dalam kategori reliabel.

Selain itu, nilai Composite Reliability (CR) juga menunjukkan hasil yang sangat memadai, dengan semua konstruk memperoleh nilai di atas 0.883. Hal ini memperkuat bahwa indikator-indikator yang digunakan mampu mengukur konstruk secara konsisten dan dapat dipercaya.

Dari sisi validitas konvergen, seluruh konstruk memiliki nilai AVE di atas 0.5. Ini berarti lebih dari setengah varians dari masing-masing indikator mampu dijelaskan oleh konstraknya. AVE tertinggi diperoleh oleh konstruk Work Stress dengan nilai 0.866, yang menunjukkan bahwa indikator dalam konstruk ini sangat kuat dalam merepresentasikan konsep yang diukur.

Terdapat selisih pada nilai rho_A di konstruk Work Stress (0.741), nilai CR dan AVE yang tinggi tetap menunjukkan bahwa konstruk tersebut valid dan reliabel. Dengan demikian, semua konstruk dalam penelitian ini dapat digunakan dalam analisis lanjutan.

Tabel 4. Bootstrapping

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Career Development -> Job Performance	0.282	0.283	0.062	4.543	0.000
Career Development -> Job Satisfaction	0.565	0.563	0.072	7.834	0.000
Entrepreneurial Leadership -> Job Performance	0.311	0.309	0.067	4.678	0.000
Entrepreneurial Leadership -> Job Satisfaction	0.412	0.412	0.074	5.578	0.000
Job Satisfaction -> Job Performance	0.396	0.395	0.066	5.968	0.000
Work Stress -> Job Performance	0.018	0.020	0.018	0.967	0.334
Work Stress -> Job Satisfaction	0.001	0.005	0.021	0.046	0.963

Pengujian dilakukan menggunakan bootstrapping dengan melihat nilai T-Statistic dan PV (Hair et al., 2019). Hasil uji bootstrapping menunjukkan bahwa Career Development memiliki pengaruh signifikan positif terhadap Job Performance, yang ditunjukkan oleh nilai T-statistics sebesar 4,543 dan PV sebesar 0,000. Hasil dari uji ini menyatakan bahwa penerapan program pengembangan karier yang baik mampu mendorong peningkatan kinerja

karyawan. Selain itu, Career Development juga terbukti memiliki pengaruh signifikan positif terhadap Job Satisfaction dengan nilai T-statistics sebesar 7,834 dan PV sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karier yang terarah dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Entrepreneurial Leadership juga menunjukkan pengaruh signifikan positif terhadap Job Performance dengan nilai T-statistics sebesar 4,678 dan PV sebesar 0,000. Hasil ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang inovatif dan proaktif mampu meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, Entrepreneurial Leadership memiliki pengaruh signifikan positif terhadap Job Satisfaction dengan nilai T-statistics sebesar 5,578 dan PV sebesar 0,000, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa Job Satisfaction memiliki pengaruh signifikan positif terhadap Job Performance, dengan nilai T-statistics sebesar 5,968 dan PV sebesar 0,000. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan yang merasa puas pada pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

Sebaliknya, Work Stress tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Job Performance maupun Job Satisfaction. Hubungan antara Work Stress dan Job Performance memiliki nilai T-statistics sebesar 0,967 dengan PV sebesar 0,334, sementara hubungan antara Work Stress dan Job Satisfaction memiliki nilai T-statistics sebesar 0,046 dengan PV sebesar 0,963. Karena nilai T-statistics berada di bawah batas minimum dan PV melebihi 0,05, maka kedua hubungan tersebut dinyatakan tidak signifikan.

Tabel 5. Discriminant Validity

	Career Development	Entrepreneurial Leadership	Job Performance	Job Satisfaction	Work Stress
Career Development	0.846				
Entrepreneurial Leadership	0.907	0.854			
Job Performance	0.934	0.932	0.834		
Job Satisfaction	0.939	0.925	0.947	0.826	
Work Stress	-0.112	-0.088	-0.080	-0.098	0.930

Uji validitas diskriminan dalam penelitian ini dilakukan menggunakan kriteria Fornell–Larcker. (Fornell & Larcker, 1981) menyampaikan bahwa nilai akar kuadrat dari Average Variance Extracted ($\sqrt{AVE}$) pada setiap konstruk harus lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasinya terhadap konstruk lain (Hair et al., 2019).

Berdasarkan hasil pengujian, seluruh konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria Fornell–Larcker. Nilai $\sqrt{AVE}$ untuk masing-masing konstruk, yaitu Career Development (0,846), Entrepreneurial Leadership (0,854), Job Performance (0,834), Job Satisfaction (0,826), dan Work Stress (0,930), terbukti lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi antar konstruk lainnya.

Selain itu, konstruk Work Stress menunjukkan nilai korelasi yang relatif rendah dan cenderung negatif terhadap konstruk lain, yang mengindikasikan bahwa konstruk tersebut memiliki perbedaan konsep yang jelas dibandingkan variabel lainnya. Dengan demikian, seluruh konstruk dalam model penelitian ini memiliki validitas diskriminan yang baik dan layak digunakan untuk analisis lanjutan.

Tabel 6. R Square

	R Square	R Square Adjusted
Job Performance	0.927	0.926
Job Satisfaction	0.912	0.911

Nilai R Square digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen pada model penelitian (Hair et al., 2019). Berdasarkan hasil pengujian, nilai R Square untuk Job Performance sebesar 0,927 dengan R Square Adjusted sebesar 0,926. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 92,7% variasi Job Performance dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model penelitian, sedangkan sisanya sebesar 7,3% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Selanjutnya pada nilai R Square untuk Job Satisfaction sebesar 0,912 dengan R Square Adjusted sebesar 0,911. Hasil ini menunjukkan bahwa sebesar 91,2% variasi Job Satisfaction mampu dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini, sementara sisanya sebesar 8,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Nilai R Square dan R Square Adjusted yang tinggi serta memiliki selisih yang sangat kecil menandakan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang sangat kuat dan stabil (Hair et al., 2019).

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Career Development memiliki peran penting dalam meningkatkan Job Satisfaction dan Job Performance untuk karyawan hotel bintang empat di kota Batam. Temuan ini menandakan bahwa kejelasan jalur karir, kesempatan pengembangan skill, dan dukungan organisasi terhadap pertumbuhan karyawan mampu mendorong rasa puas terhadap pekerjaan dan kinerja yang lebih baik. Dalam industri perhotelan yang sangat bergantung pada kualitas layanan, pengembangan karier menjadi faktor strategis untuk menjaga motivasi dan komitmen para karyawan.

Kemudian pada bagian Entrepreneurial Leadership memberikan kontribusi positif terhadap Job Satisfaction dan Job Performance. Dengan gaya kepemimpinan yang inovatif dan terbuka dipercaya mampu mendorong karyawan untuk lebih terlibat dalam pekerjaan serta merasa lebih dihargai keberadaannya. Dalam konteks hotel bintang empat di Batam yang menghadapi persaingan ketat dan perubahan yang fluktuatif pada kebutuhan tamu, Entrepreneurial Leadership membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan berpusat pada peningkatan kualitas layanan.

Penelitian ini juga menegaskan bahwa Job Satisfaction berperan sebagai bagian yang cukup penting dalam meningkatkan Job Performance karyawan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya lebih sering menunjukkan sikap kerja yang lebih positif, pelayanan yang lebih baik kepada tamu, serta kontribusi secara konsisten terhadap pencapaian yang diatur oleh hotel. Hal ini menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan fondasi utama dalam menjaga kinerja berkelanjutan di industri perhotelan.

Berbeda dengan hipotesis yang diajukan sebelumnya, Work Stress tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Job Satisfaction maupun Job Performance. Hasil temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan hotel bintang empat di Batam mampu mengelola tekanan kerja yang ada, atau bahwa sistem kerja dan dukungan manajerial telah cukup efektif dalam menjaga stres kerja tetap pada tingkat yang dapat ditoleransi. Dengan demikian, stres kerja tidak menjadi faktor yang begitu memengaruhi kepuasan maupun kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan hotel bintang empat di Kota Batam lebih ditentukan oleh penguatan pada Career Development, penerapan Entrepreneurial Leadership, dan peningkatan Job Satisfaction, dibandingkan oleh faktor Work Stress. Kesimpulan ini memberikan gambaran bahwa strategi pengelolaan

sumber daya manusia di industri perhotelan Batam sebaiknya difokuskan pada pengembangan karier dan kualitas kepemimpinan untuk mendorong kinerja karyawan yang berkelanjutan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada Universitas Internasional Batam (UIB) atas dukungan serta fasilitas yang diberikan selama proses penelitian. Ucapan ini juga disampaikan kepada Ibu Dhita Hafizha Asri selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, serta masukan yang konstruktif sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

Selain itu, penulis menyampaikan apresiasi kepada seluruh responden, yaitu karyawan hotel bintang empat di Kota Batam, yang telah berpartisipasi dan meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbasi, M., Monazzam, M. R., Karanika-Murray, M., Shamsipour, M., & Arabalibeik, H. (2022). Development and validation of an individual job performance questionnaire (IJPQ). *Work*, 73(1), 309–320. <https://doi.org/10.3233/WOR-211004>
- Achmad, A. C., & Muchran, M. (2024). Leadership Style and Job Stress on Employee Performance through Job Satisfaction in BPJS Ketenagakerjaan in the Sulawesi Maluku Region. *Eduvest-Journal of Universal Studies*, 4(6), 5001–5016. <http://eduvest.greenvest.co.id>
- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Huibers, M., & Blonk, R. W. B. (2013). Competencies for the Contemporary Career: Development and Preliminary Validation of the Career Competencies Questionnaire. *Journal of Career Development*, 40(3), 245–267. <https://doi.org/10.1177/0894845312467501>
- Aloufi, A. (2023). Job Satisfaction and Turnover Intention Among Nurses Working in Psychiatric Hospitals in Saudi Arabia. Barry University.
- Alsharif, H. Z. H., Shu, T., Obrenovic, B., Godinic, D., Alhujailli, A., & Abdullaev, A. M. (2021). Impact of entrepreneurial leadership and bricolage on job security and sustainable economic performance: An empirical study of Croatian companies during COVID-19 pandemic. *Sustainability (Switzerland)*, 13(21). <https://doi.org/10.3390/su132111958>
- Antoni, W., & Asri, D. H. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Perusahaan Garmen di Batam. *Jesya*, 5(2), 1997–2007. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.708>
- Aryanto, T., Tukinah, U., Hartarini, Y. M., & Lubis, F. M. (2020). Connection of Stress and Job Satisfaction to Successful Organizational Stress Management: A Literature Review. *International Journal of Advanced Engineering Research and Science*, 7(11), 217–225. <https://doi.org/10.22161/ijaers.711.26>
- Awang, A. (2018). Work Alienation Intervention in Job-Related Tension, Role Overload and Work Effort. *Revista de Administração de Roraima - RARR*, 7(2), 268–296. <https://doi.org/10.18227/2237-8057rarr.v7i2.4176>
- Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Riau. (2023). DIREKTORI HOTEL DAN JASA AKOMODASI LAINNYA.
- Daniel, C. O. (2019). Effects of job stress on employee's performance. *International Journal of Business Management and Social Research*, 6(2), 375–382. <https://doi.org/10.18801/ijbmsr.060219.40>
- De Gulán, X.-Z. M. R., & Aguilin, H. M. (2021). MEASURE OF GOVERNMENT EMPLOYEES' CAREER INTENTIONS: DESIGN AND VALIDATION OF QUESTIONNAIRE. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 5(3). <https://doi.org/10.46827/ejhrms.v5i3.1149>
- Di, H., Ali, S., & Lu, Y. (2022). Defining the Primary Work Stress Factors of Chinese Coal Miners—A Mixed-Methods Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(21). <https://doi.org/10.3390/ijerph192114593>
- Eden, D., & Liberan, I. (2023). THE RELATIONSHIP BETWEEN ENTREPRENEURIAL LEADERSHIP AND TEACHER JOB SATISFACTION: THE MEDIATION EFFECT OF INTRAORGANIZATIONAL FACTORS. *Education and New Developments 2023 – Volume*

- 2, 2, 321–324. <https://doi.org/10.36315/2023v2end067>
- Fitriadi, Y., Susanto, R., Irdam, & Wahyuni, R. (2022). Kontribusi Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekobistek*, 448–453. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i4.446>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. In *Source: Journal of Marketing Research* (Vol. 18, Number 1).
- Funny, & Widjaja, O. H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja PT ISS Universitas Tarumanagara. *Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 43–50.
- Gazi, M. A. I., Islam, M. A., Shaturaev, J., & Dhar, B. K. (2022). Effects of Job Satisfaction on Job Performance of Sugar Industrial Workers: Empirical Evidence from Bangladesh. *Sustainability* (Switzerland), 14(21). <https://doi.org/10.3390/su142114156>
- Ghaffari, S., Mad Shah, I., Burgoyne, J., Nazri, M., & Rezk Salleh, J. (2017). The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at Universiti Teknologi Malaysia. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 11(4), 92–99. <https://ssrn.com/abstract=2969825http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Hafizha Asri, D., & Rini Febiana, A. (n.d.). PENGARUH LINGKUNGAN, FASILITAS, DISIPLIN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. 9(1), 2025.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. In *European Business Review* (Vol. 31, Number 1, pp. 2–24). Emerald Group Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Ismail, R., Nurlaela, N., Amiruddin, A., Baharuddin, F. R., & Setialaksana, W. (2022). Development and validation of a new career maturity questionnaire for vocational high school students. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 17(11), 4045–4054. <https://doi.org/10.18844/cjes.v17i11.7978>
- Istyarini, W., Eliyana, A., Ayu Brahmasari, I., Matulessy, A., Ali Ahmad, M., & Al Anwar Mojokerto, S. (2021). Approaching Job Performance through the Mediation of Organizational Culture, Job Satisfaction and Career Development. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 12(01), 1060–1068. <https://doi.org/https://doi.org/10.31838/SRP.2021.1.147>
- Jennifer, J., & Asri, D. H. (2022). Analisa Peran Employee Engagement Dalam Memediasi Work Environment, Leadership, Work Motivation, Job Satisfaction, Dan Training and Development Terhadap Employee Performance Bank Umum. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Performa*, 19(2), 58–72. <https://doi.org/10.29313/performa.v19i2.10221>
- Kumar, R. (2025). ShodhPatra: International Journal of Science and humanItleS Impact of job satisfaction among employee's performance with reference to Satluj Jal Vidyut Nigam Ltd (SJVN). 2(4). www.shodhpatra.org
- Lasminingrat, A. (2021). The Relationship Between Employee Job Stress and Employee Performance. 2(2). <https://doi.org/10.38035/jafm.v2i2>
- Lee, Y.-H. (2005). NEEDS ASSESSMENT FOR CAREER DEVELOPMENT PROGRAMS IN THE TAIWAN POWER COMPANY (TPC) A Dissertation.
- Megawaty, Hendriadi, & Salam, K. N. (2022). Point of View Research Management The Impact of Entrepreneurial Leadership on the Performance of Small and Medium Enterprises Keyword : Leadership Businessman Small and Medium Enterprises. In *Point of View Research Management* (Vol. 3, Number 4). <https://journal.accountingpointofview.id/index.php/povrema>
- Novita Wahyu Setyawati, Dewi Sri Woelandari PG, & Muhammad Richo Rianto. (2022). Career Development, Motivation and Promotion on Employee Performance. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 1(9), 1957–1970. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v1i9.1453>
- Owusu, B. (2014). AN ASSESSMENT OF JOB SATISFACTION AND ITS EFFECT ON EMPLOYEES' PERFORMANCE: A CASE OF MINING COMPANIES IN THE [BIBIANI-ANHWIASO-BEKWAI DISTRICT] IN THE WESTERN REGION.
- Pandey, D. L. (2020). WORK STRESS AND EMPLOYEE PERFORMANCE: AN ASSESSMENT OF IMPACT OF WORK STRESS. In *International Research Journal of Human Resource and*

- Social Sciences ISSN(O) (Vol. 7). www.aarf.asia,
- Parker, C., Scott, S., & Geddes, A. (2020). Snowball Sampling. <https://doi.org/10.4135/URL>
- Pauceanu, A. M., Rabie, N., Moustafa, A., & Jiroveanu, D. C. (2021). Entrepreneurial leadership and sustainable development—a systematic literature review. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 13, Number 21). MDPI. <https://doi.org/10.3390/su132111695>
- Purwati, A. A., Budiyanto, Suhermin, & Hamzah, M. L. (2020). The effect of innovation capability on business performance: the role of social capital and entrepreneurial leadership on smes in indonesia. *Accounting*, 7(2), 323–330. <https://doi.org/10.5267/j.ac.2020.11.021>
- Santoso, J. B., & Sidik, Y. (2020). Effect of Career Development, Work Discipline and Work Environment to Job Satisfaction.
- Siagian, M. (2020). MODEL HUBUNGAN KEPEMIMPINAN, STRES KERJA, KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PERUSAHAAN JASA PENGIRIMAN KARGO DI KOTA BATAM. *Jurnal Rekaman*, 4(2). <https://ojs.jurnalrekaman.com/index.php/rekaman/index>
- Silvana Muchsinati, E. (2021). Pengaruh Training and Development, Performance Appraisal, Reward System terhadap Employee Performance dengan Job Satisfaction sebagai Mediasi pada Hotel Bintang Empat di Batam (Vol. 1, Number 1). <https://travel.detik.com/travel-news/d->
- Sinha, R. (2020). Career Development: An Enabler for Job Satisfaction. <https://doi.org/10.5772/intechopen.91683>
- Sisilia Imaculata Seku. (2023). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN. 16, 387–395.
- Sugiyono. (2019). METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D.
- Trianingrat, N. komang A. R., & Supartha, I. W. G. (2020). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1838. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p10>