

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP QUALITY OF WORK LIFE PADA DEPARTEMEN FRONT OFFICE DI HOTEL TENTREM YOGYAKARTA

Abstract

Aditya Adji Prasetya
Departemen Pariwisata dan Perhotelan
Universitas Negeri Padang
adityaadjiprasetya123@gmail.com

Yuke Permata Lisna
Departemen Pariwisata dan Perhotelan
Universitas Negeri Padang
yuke.p.lisna@fpp.unp.ac.id

Yustia Sari
HRD Hotel Tentrem Yogyakarta

The purpose of this study is to investigate and clarify the working circumstances, the degree of Quality of Work Life (QWL), and the degree to which the work environment influences the QWL of workers in the Hotel Tentrem Yogyakarta's front office department. Descriptive quantitative research using a causal approach is the method used. The 42 permanent employees in the front office department made up the study's sample. Total sampling was the sample technique employed, in which every member was considered a respondent. A standardized questionnaire with a five-point Likert scale that has undergone validity and reliability testing was used to gather primary data. The SPSS software version 27.00 was used to process the data using descriptive statistics and basic linear regression analysis. With an average value (mean) of 4.14, the descriptive analysis's findings indicated that the Work Environment variable fell into the "Good" category. With an average value (mean) of 4.16, the QWL variable was likewise in the "Good" category. The regression equation, $Y = 0.739 + 0.777X$, was revealed by the results of the basic linear regression study. The Alternative Hypothesis (H_a) was accepted after hypothesis testing (t-test) revealed a t value of 24.589 with a significance level of 0.000 (<0.05). The R^2 value of 0.938 indicates that 93.8% of employees' Quality of Work Life is impacted by their workplace, with the remaining 6.2% being influenced by variables not included in this study. To lessen employee stress at work, hotel management should check the artificial lighting's brightness in the front desk area and lower noise levels during peak hours.

Keywords: *Work Environment, Quality of Work Life, Front Office, Hotel Tentrem Yogyakarta.*

PENDAHULUAN

Industri pariwisata dan perhotelan adalah sektor jasa yang sangat bersaing dan selalu berubah, di mana kesuksesannya bergantung pada kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan di dalamnya. Sebagai organisasi yang bergerak di bidang jasa dengan sifat layanan berhubungan langsung, interaksi antara karyawan dan tamu menjadi faktor penting dalam menciptakan kepuasan pelanggan. Maka dari itu, perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan baik agar bisa terus memberikan hasil kerja yang maksimal. Salah satu konsep penting dalam mengelola SDM secara modern yang sangat

diperlukan untuk memastikan kinerja dan kesejahteraan karyawan di sektor industri adalah Kualitas Kehidupan Kerja atau Quality of Work Life (QWL).

Secara teoritis, Walton (1975) menjelaskan Quality of Work Life sebagai kondisi kerja yang memberi kesempatan bagi setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan pribadi mereka secara manusiawi melalui pengalaman kerja yang mereka rasakan di dalam perusahaan. Konsep ini didukung oleh Easton dan Van Laar (2018) yang menunjukkan bahwa kualitas kerja yang layak (QWL) mencerminkan bagaimana seseorang merasa dalam hal kesejahteraan psikologis, kepuasan dalam karier, serta perasaan nyaman secara emosional di tempat kerjanya. Dalam bidang perhotelan yang memiliki beban kerja yang cukup berat, penting untuk membuat lingkungan kerja yang baik agar para karyawan tidak merasa tertekan atau bosan.

Tingkat kepuasan staf dalam sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas lingkungan tempat mereka bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan ini mengintegrasikan seluruh fasilitas fisik, material, prosedur operasional, hingga manajemen interaksi kerja individu maupun tim. Komponen penyusunnya dibedakan menjadi aspek fisik (tata letak, pencahayaan, temperatur, dan kebisingan) serta aspek nonfisik (hubungan interpersonal sesama rekan dan komunikasi vertikal dengan pimpinan). Fenomena ini sejalan dengan konsep Job Demands-Resources (JD-R) oleh Bakker dan Demerouti (2023), di mana lingkungan kerja yang protektif dan ergonomis menjadi aset sumber daya yang krusial. Sumber daya yang memadai ini berpotensi menekan stres psikologis sekaligus memicu kepuasan kerja serta kualitas kehidupan kerja karyawan.

Namun, kondisi tersebut sering kali dihadapi tantangan dalam operasional perhotelan, terutama di Departemen Front Office. Sebagai garda depan hotel, Departemen Front Office memiliki peran yang sangat penting karena menjadi tempat pertama dan terakhir di mana tamu berinteraksi selama mereka menginap. Karyawan front office diwajibkan untuk selalu berpenampilan baik, bersikap ramah, dan responsif dalam melayani proses check-in, check-out, serta menangani keluhan tamu selama 24 jam dengan sistem kerja bergantian.

Hotel Tentrem Yogyakarta, yang merupakan salah satu hotel bintang lima terbaik di Yogyakarta, memiliki tingkat penghuni dan kegiatan operasional yang sangat tinggi. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara sebelum penelitian, terdapat tanda-tanda adanya perubahan dalam tingkat kenyamanan kerja di Departemen Front Office. Karyawan sering merasa stres karena suara bising yang sangat keras di area lobby saat jam sibuk, pencahayaan layar komputer sistem reservasi yang membuat mata lelah jika dilihat selama waktu yang lama, serta kesulitan berkomunikasi antar shift kerja yang tidak terlalu besar. Kondisi di lapangan menunjukkan adanya masalah dalam lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, yang bisa mengurangi kualitas kehidupan kerja (Quality of work life) karyawan.

Meskipun topik mengenai lingkungan kerja dan QWL telah banyak diteliti, sebagian besar studi terdahulu cenderung menempatkan QWL sebagai variabel independen (bebas) yang memengaruhi kinerja karyawan, atau menelitinya pada industri manufaktur dan perbankan. Masih terbatas penelitian yang secara spesifik mengkaji bagaimana dimensi lingkungan kerja fisik dan nonfisik hotel bintang lima bertindak sebagai predaktor utama dalam membentuk QWL pada departemen yang memiliki tingkat kontak tinggi (high contact) seperti Front Office. Research gap atau celah penelitian inilah yang mendasari pentingnya dilakukan kajian ini secara mendalam.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara nyata kondisi lingkungan kerja, tingkat kualitas hidup dalam bekerja, serta seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kualitas hidup dalam bekerja karyawan di Departemen Front Office Hotel Tentrem Yogyakarta. Hasil penelitian ini diharapkan bisa membantu perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia di bidang perhotelan serta memberikan saran yang bisa diterapkan oleh manajemen hotel dalam menyusun strategi untuk mempertahankan karyawan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang diteliti. Penelitian dilaksanakan di Hotel Tentrem Yogyakarta. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan tetap di bagian Front Office sebanyak 42 populasi. Karena ukuran populasi yang kecil, strategi pengambilan sampel yang digunakan adalah pengambilan sampel total di mana setiap anggota populasi berperan sebagai subjek penelitian

Instrumen pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner tertutup menggunakan google form dan berskala Likert 1-5.

Sebelum kuesioner disebarkan pada sampel sesungguhnya, uji coba instrumen dilakukan pada 30 responden di luar sampel untuk memastikan validitas dan reliabilitas item. Nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Lingkungan Kerja (X) adalah sebesar 0,812 dan variabel Quality of work life (Y) sebesar 0,809, sehingga seluruh instrumen dinyatakan sangat reliabel ($> 0,60$). Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif persentase nilai rata-rata, uji persyaratan menggunakan analisis uji normalitas dengan teknik Kolmogorov-Smirnov dan uji linearitas), serta uji regresi linear sederhana menggunakan software SPSS 27.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan mencakup temuan-temuan dari penelitian serta penjelasan mengenai temuan tersebut.

1. Hasil Penelitian

Deskripsi Karakteristik Responden

a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Peserta dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin menjadi laki-laki dan perempuan. Hasil dari menganalisis data berdasarkan jenis kelamin bisa dilihat di tabel berikut ini:

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Perempuan	16	61,9%
2	Laki-laki	26	38,1%
	Total	42	100%

Sumber: Data Primer, 2026, (diolah)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 42 responden, sebanyak 26 orang (61,9%) berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 16 orang (38,1%) berjenis kelamin perempuan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Departemen *Front Office* Hotel Tentrem Yogyakarta adalah laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden dilihat dari usia menunjukkan rentang usia peserta penelitian, yang dibagi sesuai dengan tabel berikut.:

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	18 – 30 tahun	36	11,0%
2	31 – 40 tahun	5	28,0%
3	41 – 50 tahun	1	26,0%
	Total	100	100%

Sumber: Data Primer, 2026, (diolah)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada rentang usia 18–30 tahun, yaitu sebanyak 36 orang (85,7%). Selanjutnya responden berusia 31–40 tahun sebanyak 5 orang (11,9%), sedangkan responden berusia 41–50 tahun hanya 1 orang (2,4%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan *Front Office* Hotel Tentrem Yogyakarta didominasi oleh usia produktif yang memiliki energi, kemampuan komunikasi, serta mobilitas tinggi dalam memberikan pelayanan kepada tamu.

c. Karakteristik Berdasarkan Divisi *Front Office*

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi *Front Office*

No	Divisi	Frekuensi	Persentase (%)
1	Front Desk Agent	15	35,7%
2	Concierge	10	23,8%
3	Service Center	6	14,3%
4	Executive Lounge	4	9,5%
5	Art Shop	3	7,1%
6	Guest Relations Officer (GRO)	2	4,8%
7	Valet Service	2	4,8%
	Total	42	100%

Sumber: Data Primer, 2026, (diolah)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa responden paling banyak berasal dari divisi Front Desk Agent, yaitu 15 orang (35,7%). Selanjutnya diikuti oleh Concierge sebanyak 10 orang (23,8%), Service Center sebanyak 6 orang (14,3%), Executive Lounge sebanyak 4 orang (9,5%), Art Shop sebanyak 3 orang (7,1%), sedangkan Guest Relations Officer (GRO) dan Valet Service masing-masing sebanyak 2 orang (4,8%). Komposisi tersebut menunjukkan bahwa Front Desk Agent merupakan unit kerja dengan jumlah karyawan terbanyak karena menjadi pusat pelayanan utama bagi tamu hotel.

d. Karakteristik Berdasarkan Divisi Lama Bekerja

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan lama bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	<1 tahun	7	16,7%
2	1 – 2 tahun	10	23,8%
3	2 – 3 tahun	8	26,0%

	3 – 4 tahun	12	19,8%
	>4 tahun.	5	11,9%
	Total	42	100%

Sumber: Data Primer, 2026,

Dari Tabel 4 diatas sebanyak 10 (23,8%) karyawan telah bekerja selama satu hingga dua tahun, Selain itu, 12 (28,6%) karyawan memiliki masa kerja tiga hingga empat tahun, 8 (26,0%) karyawan memiliki masa kerja dua hingga tiga tahun, 5 (11,9%) karyawan memiliki masa kerja lebih dari empat tahun, dan 7 (16,7%) memiliki masa kerja lebih dari satu tahun. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja di departemen front office Hotel Tentrem Yogyakarta memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk melakukan pekerjaan mereka.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

a. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 5 Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja

N	Valid	42
	Missing	0
Mean		58,00
Std. Error of Mean		1,878
Median		64,50
Mode		70
Std. Deviation		12,172
Variance		148,146
Range		37
Minimum		33
Maximum		70
Sum		2436

Sumber: Olah Data SPSS versi 27.00

Melalui sampel sebanyak 42 responden, variabel Lingkungan Kerja (X) menunjukkan sebaran data dengan nilai terendah sebesar 33 dan nilai tertinggi sebesar 70, yang berarti memiliki rentang nilai 37. Dari total skor keseluruhan sebesar 2.436, diperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 58,00, nilai tengah (median) 64,50, dan skor yang paling mendominasi (modus) adalah 70. Adapun tingkat variabilitas data ditunjukkan oleh angka standar deviasi sebesar 12,172 dan nilai varians 148,146.

b. Deskripsi Variabel *Quality of Work Life*

Tabel 6 Deskripsi Data Variabel *Quality of Work Life*

N	Valid	42
	Missing	0
Mean		45,81
Std. Error of Mean		1,507
Median		51,00
Mode		55
Std. Deviation		9,766
Variance		95,377
Range		28
Minimum		27
Maximum		55
Sum		1924

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 27.00

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap variabel *Quality of Work Life* (Y), diperoleh jumlah data (N) sebanyak 42 responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai rata-rata (mean) variabel *Quality of Work Life* sebesar 45,81, dengan nilai tengah (median) sebesar 51,00 dan nilai yang paling sering muncul (modus) sebesar 55. Nilai standar deviasi sebesar 9,766, sedangkan nilai varians sebesar 95,377, Skor terendah (minimum) adalah 27, sedangkan skor tertinggi (maksimum) adalah 55, sehingga diperoleh rentang nilai (range) sebesar 28. Adapun jumlah keseluruhan skor (sum) yang diperoleh dari 42 responden adalah 1.924.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 7 Data Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		2,43273456
Most Extreme Differences	Absolute		,117
	Positive		,117
	Negative		-,084
Test Statistic			,117
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,163
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		,154
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,145
		Upper Bound	,164

a. Test distribution is Normal.

Hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*, nilai Sig. 0,163 > 0,05 dan berkesimpulan data distribusi secara normal.

b. Uji Linearitas

Tabel 8 Data Uji Linearitas

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Quality of Work life * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	3760,310	20	188,015	26,293	<,001
		Linearity	3667,830	1	3667,830	512,926	<,001
		Deviation from Linearity	92,479	19	4,867	,681	,798
	Within Groups		150,167	21	7,151		
	Total		3910,476	41			

Dengan demikian maka uji linearitas diperoleh nilai signifikansi pada Linearity sebesar 0,001, sedangkan nilai signifikansi pada Deviation from Linearity sebesar 0,798. Nilai signifikansi Linearity lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) dan nilai signifikansi Deviation from Linearity lebih besar dari 0,05 ($0,798 > 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Lingkungan Kerja dengan *Quality of Work Life* serta tidak terdapat penyimpangan dari hubungan linear.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 9 Data Uji Regresi Linear Sederhana

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3667,830	1	3667,830	604,639	<,001 ^b
	Residual	242,646	40	6,066		
	Total	3910,476	41			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 27.00

Hasil analisis data pada tabel di atas memperlihatkan nilai F sebesar 604,639 dengan Sig. $< 0,001$ ($p < 0,05$), yang berarti model regresi ini memenuhi syarat kelayakan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Quality of Work Life* karyawan Departemen *Front Office* Hotel Tentrem Yogyakarta dipengaruhi secara signifikan oleh faktor lingkungan kerja mereka.

b. Uji Koefensi Regresi

Tabel 10 Data Uji Koefensi Regresi

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	,739	1,872		,695
	Lingkungan Kerja	,777	,032	,968	<,001

a. Dependent Variable: y

Lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,777 dengan nilai t sebesar 24,589 dan Sig. $< 0,001$, menurut hasil uji koefisien regresi. Temuan ini menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh tempat kerja. Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) karyawan Departemen *Front Office* Hotel Tentrem Yogyakarta berkorelasi positif dengan kualitas lingkungan kerja mereka.

c. Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Tabel 11 Data Uji Koefensi Regresi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,968 ^a	,938	,936	2,46296

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 27.00

Lingkungan kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja memiliki hubungan yang sangat kuat, seperti yang ditunjukkan oleh nilai R analisis regresi sebesar 0,968. Variabel lingkungan kerja menjelaskan 93,8% variasi dalam Kualitas Kehidupan Kerja (QWL), sedangkan faktor lain di luar model penelitian menjelaskan 6,2%, menurut nilai R^2 sebesar 0,938.

A. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja pada Departemen *Front Office* Hotel Tentrem Yogyakarta berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata 4,14. Hasil ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja fisik maupun nonfisik telah mendukung pelaksanaan tugas karyawan. Indikator dengan nilai tertinggi terdapat pada hubungan antar karyawan (4,30) dan komunikasi dengan atasan (4,26), yang menunjukkan terciptanya hubungan kerja yang harmonis serta komunikasi yang efektif. Sementara itu, aspek pencahayaan (4,00) dan tingkat kebisingan (4,02) memperoleh nilai terendah meskipun masih berada pada kategori baik, sehingga tetap memerlukan perhatian untuk meningkatkan kenyamanan kerja. Temuan ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik merupakan kombinasi antara kondisi fisik yang memadai dan hubungan sosial yang harmonis.

Hasil analisis deskriptif juga menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* (QWL) karyawan berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata 4,16. Indikator kesejahteraan umum memperoleh skor tertinggi (4,25), diikuti kontrol dalam bekerja (4,20), yang menunjukkan bahwa karyawan merasa memperoleh dukungan, kesejahteraan, serta kesempatan untuk berpartisipasi dalam pekerjaannya. Namun demikian, indikator keseimbangan kehidupan kerja dan karier memperoleh nilai terendah (4,11), yang mengindikasikan bahwa sistem kerja bergilir (shift) dan tingginya tuntutan pelayanan masih menjadi tantangan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Temuan ini mendukung teori Walton (1975) serta Easton dan Van Laar (2018) yang menyatakan bahwa *Quality of Work Life* dipengaruhi oleh kesejahteraan, partisipasi, kondisi kerja, serta keseimbangan kehidupan kerja.

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Quality of Work Life*, dengan koefisien regresi sebesar 0,777, nilai $t = 24,589$, dan $\text{Sig.} < 0,001$. Selain itu, nilai R^2 sebesar 0,938 menunjukkan bahwa 93,8% variasi *Quality of Work Life* dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, sedangkan 6,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, maka semakin tinggi pula *Quality of Work Life* yang dirasakan karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Durão et al. (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan dukungan sosial di tempat kerja berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan serta kepuasan kerja karyawan di industri perhotelan. Dengan demikian, pengelolaan lingkungan kerja yang baik menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan *Quality of Work Life* karyawan Departemen *Front Office* Hotel Tentrem Yogyakarta.

KESIMPULAN

Dengan skor rata-rata 4,14, temuan penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja di departemen front office Hotel Tentrem Yogyakarta termasuk dalam kategori baik. Selain itu, dengan skor rata-rata 4,16, kualitas kehidupan kerja karyawan termasuk dalam kategori baik. Sementara indikator kesejahteraan umum memiliki nilai tertinggi dalam variabel QWL, indikator hubungan antar karyawan dan komunikasi dengan atasan mendapat peringkat tertinggi dalam variabel lingkungan kerja. Dengan nilai t sebesar 24,589 dan $\text{sig.} < 0,001$, analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja. Lebih lanjut, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,938 menunjukkan bahwa 93,8% perubahan kualitas kehidupan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, sedangkan

6,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak tercakup dalam penelitian ini. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan di Departemen Front Office Hotel Tentrem Yogyakarta memiliki kualitas kehidupan kerja yang lebih tinggi ketika tempat kerja mereka lebih menyenangkan dan lebih baik, baik secara fisik maupun non-fisik.

REFERENSI

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2023). Job Demands–Resources Roadmap: New Propositions for the Business and Management Fields. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 1-25.
- Data Internal HRD. (2025). Data Jumlah Karyawan Hotel Tentrem Yogyakarta. Yogyakarta: HRD Hotel Tentrem.
- Durão, M., Santos, J. A., & Goncalves, R. (2022). *Quality of Work Life* and Social Support in the Hospitality Industry: Impact on Employee Well-being and Job Satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 102, 103-115.
- Easton, S., & Van Laar, D. (2018). User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale (2nd ed.). Portsmouth: University of Portsmouth.
- Prasetya, A. A. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Quality of Work Life* Pada Departemen *Front Office* Di HotelTentrem Yogyakarta. Skripsi. Universitas Negeri Padang.
- Sahir, S. H. (2021). Metodologi Penelitian. Medan: Komet Pustaka.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (2nd ed.). Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). Manajemen sumber daya manusia. CAPS.
- Wahyuni, S., & Dewi, R. K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 112–124.
- Walton, R. E. (1975). Criteria for Quality of Working Life. Dalam A. S. Davis & A. B. Cherns (Eds.), *The Quality of Working Life: Problems, Prospects and the State of the Art* (hlm. 91-111). New York: The Free Press.