

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI THE ZHM PREMIERE HOTEL PADANG JUDUL

Abstract

Ahmad Yaa'fi 1,
Departemen Pariwisata, Fakultas
Pariwisata dan Perhotelan
Universitas Negeri Padang
Ahmadyaafi12@gmail.com

Hendri Azwar 2,
Departemen Pariwisata, Fakultas
Pariwisata dan Perhotelan
Universitas Negeri Padang
hendriazwar@fpp.unp.ac.id

Hendri 3,
Executive Housekeeper
Executive Housekeeping, The ZHM
Premiere Hotel Padang
ehk@premierehotelpadang.com

This research was motivated by work environment problems at The ZHM Premiere Hotel Padang, such as suboptimal workplace conditions, weak coordination among departments, and a high employee turnover rate, which is suspected to be related to low employee loyalty. This study aims to analyze the effect of the work environment on employee loyalty. The theoretical framework uses the concepts of the physical and non-physical work environment, as well as employee loyalty indicators, including obedience, responsibility, dedication, and honesty. This study employed a quantitative descriptive approach with a causal associative research design. Data were collected through the distribution of Likert-scale questionnaires to 89 operational employees using a total sampling technique and were analyzed using simple linear regression with the assistance of SPSS version 25. The results showed that the work environment was in the good category (mean = 4.02), while employee loyalty was in the very good category (mean = 4.35). The regression analysis proved that the work environment had a positive and significant effect on employee loyalty (Sig. 0.000 < 0.05; F = 69.265), with a contribution of 43.3% ($R^2 = 0.433$). It can be concluded that improving the quality of the work environment can significantly increase employee loyalty.

Keywords: Work Environment, Employee Loyalty.

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi sikap dan kesetiaan karyawan dalam sebuah perusahaan, terutama dalam industri perhotelan yang sangat mengutamakan pelayanan. Menurut Mangkunegara, (2017), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugasnya. Afandi, (2018) juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kenyamanan dan meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Dalam industri perhotelan, kondisi lingkungan kerja yang kondusif menjadi salah satu penunjang utama dalam menciptakan pelayanan yang optimal kepada tamu.

Loyalitas karyawan adalah bentuk kesetiaan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan yang tercermin dalam tanggung jawab, kepatuhan, dan pengabdian dalam bekerja. Menurut Hasibuan, (2021), loyalitas kerja adalah kesetiaan karyawan dalam mencurahkan kemampuan, pikiran, dan waktunya demi tercapainya tujuan organisasi. Selanjutnya, Febriana & Kustini, (2022) menyebutkan bahwa loyalitas karyawan dapat dilihat dari indikator ketaatan, tanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran. Tingginya loyalitas karyawan akan memberikan dampak positif terhadap kestabilan operasional perusahaan dan kualitas pelayanan yang diberikan.

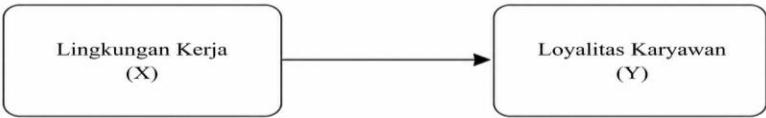
Salah satu alasan mengapa karyawan meninggalkan perusahaan adalah lingkungan kerja yang buruk. Menurut pengamatan penulis selama magang di The ZHM Premiere Hotel Padang, ada sejumlah masalah yang belum diselesaikan, termasuk keterlambatan pekerjaan, kondisi ruang kerja yang tidak ideal, dan kurangnya komunikasi antar departemen. Selain itu, data HRD hotel menunjukkan tingkat resign dan PHK yang terus meningkat setiap tahun, yang menunjukkan bahwa loyalitas karyawan tidak stabil. Menurut Sundari & Janah, (2024), lingkungan kerja yang baik memiliki pengaruh signifikan

terhadap loyalitas karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mempertahankan karyawan di perusahaan.

Menurut uraian di atas, penelitian ini berfokus pada pengaruh lingkungan kerja di The ZHM Premiere Hotel Padang terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini penting karena lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amanda & Adrian, (2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan di industri perhotelan. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan mempertahankan loyalitas karyawan.

Dalam penelitian ini, lingkungan kerja diukur melalui beberapa indikator, yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Pada lingkungan fisik, indikator yang digunakan meliputi penerangan/pencahayaan, sirkulasi udara dan ruangan, kelembapan udara, kebisingan, ventilasi udara, tata letak ruang kerja, serta peralatan kerja ergonomis Sukanto & Sari,(2021). Sedangkan lingkungan non fisik diukur melalui indikator hubungan antar rekan kerja, hubungan atasan dengan karyawan, dan kerja sama antar karyawan Siagian,(2014) Sementara itu, loyalitas karyawan diukur melalui beberapa indikator, yaitu ketaatan dan kepatuhan, tanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran Febriana & Kustini, (2022). Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di The ZHM Premiere Hotel Padang.

Berdasarkan penjelasan ini, dapat digambarkan kerangka penelitian ini, seperti yang dibawah ini:



MOTODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di The ZHM Premiere Hotel Padang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif asosiatif kausal. Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan operasional The ZHM Premiere Hotel Padang, yang berjumlah 89 orang. Semua karyawan operasional ini diambil sebagai sampel penelitian karena teknik pengambilan sampel total.

Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian dengan menggunakan skala *Likert* sebagai alat ukur. Sebelum proses pengumpulan data utama dilakukan, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji coba kepada 30 responden yang berasal dari hotel lain dengan klasifikasi bintang yang setara guna memastikan tingkat validitas dan reliabilitas instrumen. Setelah data terkumpul, analisis dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu analisis deskriptif, uji normalitas, uji homogenitas, uji linearitas, serta uji regresi linear sederhana untuk menguji hipotesis dan menjawab tujuan penelitian

HASIL PENELITIAN

Pada bagian ini, peneliti memaparkan hasil analisis data yang telah diolah menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS. Penelitian ini melibatkan 89 responden yang terdiri dari seluruh karyawan operasional di The ZHM Premiere Hotel Padang, dengan 38 item pernyataan dalam kuesioner yang mencakup variabel lingkungan kerja dan loyalitas karyawan. Data yang telah diolah tersebut digunakan untuk menggambarkan kondisi masing-masing variabel sekaligus menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap 89 responden dengan 38 item pernyataan yang mencakup variabel lingkungan kerja dan loyalitas karyawan di The ZHM Premiere Hotel Padang, diperoleh informasi mengenai gambaran kondisi lingkungan kerja serta tingkat loyalitas karyawan yang kemudian digunakan untuk menganalisis pengaruh antara kedua variabel tersebut.

Tabel 1
Lingkungan Kerja

Statistics		
XTOTAL		
N	Valid	89
	Missin g	0
Mean		113.67
Median		116.00
Mode		112 ^a
Std. Deviation		17.829

Variance	317.881
Range	61
Minimum	79
Maximum	140
Sum	10117
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown	

Sumber: Pengolahan data SPSS 25.00

Berdasarkan tabel, hasil penelitian pada variabel lingkungan kerja yang diperoleh dari responden menunjukkan bahwa skor terendah (minimum) sebesar 79 dan skor tertinggi (maximum) sebesar 140. Dari penyebaran skor tersebut, diperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 113.67, nilai tengah (median) sebesar 116.00, nilai yang paling sering muncul (mode) sebesar 112, dengan simpangan baku (standar deviation) sebesar 17.829, range sebesar 61, dan variance sebesar 317.88.

Deskripsi Variabel Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap 89 responden dengan 38 item pernyataan yang mencakup variabel lingkungan kerja dan loyalitas karyawan di The ZHM Premiere Hotel Padang, diperoleh informasi mengenai gambaran kondisi lingkungan kerja serta tingkat loyalitas karyawan yang kemudian digunakan untuk menganalisis pengaruh antara kedua variabel tersebut.

Tabel 2
Deskripsi Loyalitas Karyawan

Statistics		
YTOTAL		
N	Valid	89
	Missing	0
Mean		47.88
Median		49.00
Mode		55
Std. Deviation		5.412
Variance		29.291
Range		21
Minimum		34
Maximum		55
Sum		4261

Sumber: Pengolahan data SPSS 25.00

Berdasarkan tabel, hasil penelitian pada variabel loyalitas kerja yang diperoleh dari responden menunjukkan bahwa nilai terendah (minimum) sebesar 34 dan nilai tertinggi (maximum) sebesar 55. Dari distribusi data tersebut, diperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 47.88, nilai tengah (median) sebesar 49.00, serta nilai yang paling sering muncul (mode) sebesar 55. Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan nilai simpangan baku (standar deviation) sebesar 5.412, range sebesar 21, dan variance sebesar 29.291.

UJI PERSYARATAN ANALISIS

Uji prasyarat analisis pada penelitian ini dilakukan terlebih dahulu untuk memastikan bahwa data yang digunakan layak sebelum memasuki tahap pengujian hipotesis. Pengujian tersebut meliputi uji normalitas, uji homogenitas, dan uji linearitas, yang bertujuan untuk memastikan data telah memenuhi syarat analisis sehingga hasil penelitian yang diperoleh dapat lebih akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

Hasil Normalitas One-SmornovTest

Tabel 3

Sample Kolmogrov-

		Unstandardize d Residual
N		89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.03830098
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.059
	Negative	-.066
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Pengolahan data SPSS 25.00

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig pada uji normalitas untuk variabel lingkungan kerja (X) dan loyalitas karyawan (Y) sebesar $0.200 > 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 4
Hasil Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Loyalitas Karyawan	Based on Mean	1.463	16	50	.152
	Based on Median	.658	16	50	.820
	Based on Median and with adjusted df	.658	16	25.601	.807
	Based on trimmed mean	1.387	16	50	.187

Sumber: Pengolahan data SPSS 25.00

Berdasarkan hasil analisis uji homogenitas pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,152 dengan taraf signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi data berada di atas batas yang telah ditentukan, meskipun nilainya cukup mendekati. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data penelitian berasal dari populasi yang memiliki varian yang sama atau dapat dikatakan bahwa data bersifat homogen.

Tabel 5
Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	F
Loyalitas karyawan * Lingkungan kerja	Between Groups	(Combined)	7405.640	58	127.683	1.408
		Linearity	6.023	1	6.023	.066
		Deviation from Linearity	7399.617	57	129.818	1.431
	Within Groups		2721.417	30	90.714	

	Total	10127.056	88			
--	-------	-----------	----	--	--	--

Sumber: Pengolahan data SPSS 25.00

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,144, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linear dan signifikan antara variabel lingkungan kerja (X) dengan loyalitas karyawan (Y)

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1142.547	1	1142.547	69.265	.000 ^b
	Residual	1435.093	87	16.495		
	Total	2577.640	88			
a. Dependent Variable: Loyalitas karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja						

Sumber: Pengolahan data SPSS 25.00

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan nilai F sebesar 69,265 dengan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap variabel loyalitas karyawan, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak.

Tabel 7
Hasil Koefisien Regresi Variabel X Terhadap Variabel Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.903	2.794		8.914	0.000
	Lingkungan kerja	0.202	0.024	0.666	8.323	0.000
a. Dependent Variable: Loyalitas karyawan						

Sumber: Pengolahan data SPSS 25.00

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai t sebesar 24,903 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa variabel X memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. Selanjutnya, untuk mengetahui besarnya koefisien regresi antara variabel lingkungan kerja (X) terhadap loyalitas karyawan (Y), dapat dilihat melalui persamaan regresi $Y = a + bX$, sehingga diperoleh hasil $Y = 24,903 + 0,202 = 25,105$. Nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,202 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,202, dengan asumsi variabel lain yang memengaruhi loyalitas karyawan dianggap tetap atau konstan.

Tabel 8
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 ^a	0.443	0.437	4.061
a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja				

Sumber: Pengolahan data SPSS 25.00

Nilai R sebesar 0,666 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel lingkungan kerja (X) dan loyalitas karyawan (Y) bersifat positif serta berada pada kategori cukup kuat. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka tingkat

loyalitas karyawan juga akan semakin meningkat. Sementara itu, nilai R Square sebesar 0,433 atau 43,3% menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan adalah sebesar 43,3%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 43,3% terhadap loyalitas karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

PEMBAHASAN

Setelah presentasi hasil penelitian, diskusi dimulai tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di The ZHM Premiere Hotel Padang. Hasil analisis menunjukkan hipotesis penelitian bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dibahas lebih lanjut di bawah ini:

1. Lingkungan Kerja

Dalam penelitian ini, 39 item pernyataan digunakan untuk mengukur berbagai aspek lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang dirasakan oleh karyawan di The ZHM Premiere Hotel Padang. Aspek lingkungan kerja fisik termasuk penerangan, sirkulasi udara, kelembapan, kebisingan, dan ventilasi udara, tata letak ruang kerja, dan peralatan kerja ergonomis, dan aspek lingkungan kerja non-fisik termasuk hubungan antar rekan kerja, hubu Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa lingkungan kerja di The ZHM Premiere Hotel Padang secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik. Hasil menunjukkan nilai rata-rata (mean) sebesar 113,67, nilai tengah (median) sebesar 116,00, dan standar deviasi sebesar 17,829. Hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memiliki kemampuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif bagi karyawannya. Menurut penulis, lingkungan kerja yang baik sangat penting karena dapat meningkatkan kenyamanan, konsentrasi, semangat kerja, dan hubungan yang harmonis antar karyawan dan atasan untuk memastikan bahwa semua tugas dapat diselesaikan dengan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Amanda & Adrian (2025) serta Sundari & Janah (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

2. Loyalitas Karyawan

Dalam penelitian ini, 39 item pernyataan digunakan untuk mengukur berbagai aspek lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang dirasakan oleh karyawan di The ZHM Premiere Hotel Padang. Aspek lingkungan kerja fisik termasuk penerangan, sirkulasi udara, kelembapan, kebisingan, dan ventilasi udara, tata letak ruang kerja, dan peralatan kerja ergonomis, dan aspek lingkungan kerja non-fisik termasuk hubungan antar rekan kerja, hubu Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa lingkungan kerja di The ZHM Premiere Hotel Padang secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik. Hasil menunjukkan nilai rata-rata (mean) sebesar 113,67, nilai tengah (median) sebesar 116,00, dan standar deviasi sebesar 17,829. Hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memiliki kemampuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif bagi karyawannya. Menurut penulis, lingkungan kerja yang baik sangat penting karena dapat meningkatkan kenyamanan, konsentrasi, semangat kerja, dan hubungan yang harmonis antar karyawan dan atasan untuk memastikan bahwa semua tugas dapat diselesaikan dengan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Amanda & Adrian (2025) serta Sundari & Janah (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja di The ZHM Premiere Hotel Padang berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa hipotesis penelitian dapat diterima, dengan nilai F hitung 69,265 dan nilai t hitung 24,903. Menurut nilai koefisien regresi 0,202, peningkatan lingkungan kerja setiap satuan akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,202 satuan. Selain itu, menurut nilai R Square 0,433, lingkungan kerja memberikan kontribusi 43,3% terhadap loyalitas karyawan. Faktor lain di luar penelitian memengaruhi bagian yang tersisa. Menurut penulis, lingkungan kerja yang baik sangat penting karena dapat membuat karyawan merasa nyaman, aman, dan nyaman, yang pada gilirannya meningkatkan semangat kerja, produktivitas, dan kesetiaan terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Hasibuan (2021) dan penelitian Amanda & Adrian (2025) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan loyalitas karyawan melalui terciptanya hubungan kerja yang harmonis dan rasa memiliki terhadap perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan dan pembahasan yang telah dipaparkan, sehingga dapat disimpulkan:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja di The ZHM Premiere Hotel Padang berada dalam kategori baik dengan nilai rata-rata 4,02, dan loyalitas karyawan berada dalam kategori sangat baik dengan nilai rata-rata 4,35. Selain itu, hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Ini ditunjukkan oleh nilai F hitung 69,265 dan nilai t hitung 24,903, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dan koefisien regresi 0,202, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam lingkungan kerja akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,202 satuan. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang lebih baik, baik fisik maupun nonfisik, menghasilkan lebih banyak loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, lingkungan kerja adalah faktor penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan di The ZHM Premiere Hotel Padang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Amanda, S. P. G., & Adrian, A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di The Axana Hotel Padang The Axana Hotel merupakan hotel berbintang empat (****) yang berada dikota Padang yang beralamat di JL . Bundo Kandung , No 14-1. *Jurnal Bintang Manajemen*, 3(2), 1–12.
- Febriana, A., & Kustini, K. (2022). Dampak Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Scientific Journal of Reflection*, 5(3).
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sukanto, A., & Sari, M. (2021). Kualitas Lingkungan Kerja dan Dampaknya terhadap Kesehatan Karyawan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 16(3), 189–197.
- Sundari, R., & Janah, A. K. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi internal terhadap loyalitas karyawan Hotel Wisata Baru Serang. *Jurnal Kaze Multidisiplin*, 1(1), 83–88.