

## Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Aston Batam *Hotel and Residence*

### Abstract

Geovani Wahyu Pratama  
[pratamageovani@gmail.com](mailto:pratamageovani@gmail.com)

Arif Adrian  
 Departemen Pariwisata  
 Universitas Negeri Padang  
[arif.adrian@fpp.unp.ac.id](mailto:arif.adrian@fpp.unp.ac.id)

Di era globalisasi saat ini, perkembangan bisnis perhotelan terjadi dengan sangat pesat. Kota Batam memiliki banyak jenis akomodasi seperti, city hotel, business hotel, resort dan hotel berbintang. Salah satu hotel berbintang yang menjadi perhatian peneliti dalam penelitian ini ini adalah Aston Batam Hotel and Residence. Tujuan Penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Aston Bata Hotel and residence. Jenis penelitian ini bersifat deskriptif kepada penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode asosiatif bentuk hubungan kausal. Populasi sebanyak 77 karyawan dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner dengan skala likert. Tahap pengolahan data dilakukan kegiatan seperti merancang struktur data, pengkodean, editing dan pengentrian data. Analisis data menggunakan excel dan SPSS. Kesimpulan hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara terhadap lingkungan kerja di Aston Batam Hotel And Residence dengan R square yaitu sebesar 0,819 (81,9%).

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Hotel and Residence

*In the current era of globalization, the development of the hotel business is happening very rapidly. Batam City has many types of accommodation such as city hotels, business hotels, resorts and star hotels. One of the star hotels that has come to the attention of researchers in this study is Aston Batam Hotel and Residence. The purpose of this study is to determine the effect of work environment on job satisfaction of Aston Bata Hotel and residence employees. This type of research is descriptive to quantitative descriptive research with associative methods in the form of causal relationships. The population was 77 employees with saturated sampling technique. The data collection technique uses a questionnaire with a Likert scale. The data processing stage carried out activities such as designing data structures, coding, editing and data entry. Data analysis using excel and SPSS. The conclusion of the research results is that there is a significant influence between the work environment at Aston Batam Hotel And Residence with an R square of 0.819 (81.9%).*

**Keywords:** Work Environment, Job Satisfaction, Hotel and Residence

### PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, perkembangan bisnis perhotelan terjadi dengan sangat pesat. Dengan meningkatnya jumlah hotel yang ada di Indonesia maka menjadikan persaingan pasar yang ketat bagi industri perhotelan. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat, jumlah hotel berbintang di Indonesia sebanyak 3.763 unit pada 2022. Jumlah itu meningkat 6,87% jika dibandingkan tahun lalu yang sebanyak 3.521 unit. Peningkatan jumlah hotel di Indonesia seiring dengan pulihnya sektor pariwisata Indonesia. Banyak hotel berbintang kini mulai membuka kembali usahanya setelah tutup akibat pandemi Covid-19. Salah satu kota di Indonesia yang mengalami perkembangan bisnis hotel cukup pesat berda di kota Batam.

Kota Batam memiliki banyak jenis akomodasi seperti, city hotel, business hotel, resort dan hotel berbintang. Salah satu hotel berbintang yang menjadi perhatian peneliti dalam penelitian ini ini adalah Aston Batam *Hotel and Residence*. Aston Batam Hotel and Residences merupakan hotel bintang empat yang terletak di pusat Batam, kota dimana bisnis dan hiburan menyatu

dalam harmoni. Hotel ini memiliki 311 kamar yang terbagi atas enam tipe: Superior, Deluxe, Premier, Family, Suite and 3 bed room Apartment. Meeting room 7 dan ballroom. Seluruh kamar dilengkapi dengan fasilitas kamar dan kamar mandi yang modern, para tamu juga dapat menikmati akses WiFi berkecepatan tinggi di masing-masing kamar dan di seluruh area hotel.

Dalam menjalankan bisnis atau usaha, setiap perusahaan pastinya memiliki masalah dan ada juga yang pernah mengalami kegagalan. Salah satu penyebabnya yaitu ketidakmampuan perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja dan kemajuan teknologi atau bisa juga disebabkan oleh kurangnya kinerja sumber daya manusia dalam perusahaan. Menurut Sinambela (2016), sumber daya manusia adalah aset terpenting organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi.

Faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas karyawan hotel adalah kepuasan kerja. Menurut Jufrizen (2017), dikemukakan bahwa kepuasan kerja adalah evaluasi sikap dan perasaan yang dimiliki oleh pegawai, karyawan, atau pekerja terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, situasi di lingkungan kerja, imbalan yang mereka terima, serta penilaian terhadap hasil pekerjaan mereka. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan adalah lingkungan kerja.

Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Pentingnya manajemen hotel untuk memperhatikan lingkungan kerja karyawan maka peneliti merasa hal ini menjadi urgensi yang perlu untuk dikaji.

Aston Batam Hotel and Residence sejak berdiri hingga mengembangkan hotelnya telah berusaha memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan. Tetapi sejauh mana keberhasilan manajemen dalam memanfaatkan tenaga kerjanya dengan cara memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sehingga karyawan merasa terpuaskan dan dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Berikut adalah tabel data jumlah karyawan Aston Batam Hotel and Residence sesuai departemen masing-masing karyawan:

**Tabel 1.**  
**Data Jumlah Karyawan Berdasarkan Posisi Kerja Pada**  
**Aston Batam Hotel and Residence Tahun 2023**

NO	POSISI PEKERJAAN	JUMLAH STAFF
1	<i>Admin and General</i>	3 Orang
2	<i>Accounting</i>	9 Orang
3	<i>Human Resource Management</i>	2 Orang
4	<i>Sales and Marketing</i>	10 Orang
5	<i>Engineering</i>	8 Orang
6	<i>Front Office</i>	16 Orang
7	<i>Housekeeping</i>	8 Orang
8	<i>Food and Beverage Service</i>	10 Orang
9	<i>Food and Beverage Product</i>	11 Orang
Total jumlah staff		77 Orang

*Sumber: HRM ASTON BATAM HOTEL AND RESIDENCE 2023*

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan peneliti selama magang di Aston Batam Hotel and Residence dalam waktu 6 bulan kurang lebih (Juli 2022- Januari 2023) di bagian concierge dan reservation, peneliti telah mengamati terkait kepuasan kerja di lingkungan kerja Aston Batam Hotel and Residence. Peneliti menemukan beberapa faktor yang akan dijadikan bahan permasalahan dalam penelitian ini terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja bagi karyawan.

Di temukan juga permasalahan terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja bagi karyawan diantaranya kurangnya penerangan di ruangan luggage store hal ini sangat mempengaruhi kerja karyawan contohnya pada saat karyawan mengambil barang titipan tamu harus lebih teliti karena kondisi ruangan yang kurang penerangan. Sehingga ini membutuhkan waktu yang cukup lama dalam melayani tamu.

Mengingat pentingnya peran karyawan hal ini penting menjadi perhatian hotel untuk meningkatkan lingkungan kerja agar dapat memberi rasa kepuasan bagi karyawan yang bekerja di hotel tersebut. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Aston Batam Hotel And Residence”**.

## KAJIAN TEORI

### 1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan (Suwatno, 2011:263). Sumber daya manusia harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah personalia vital lainnya. Kepuasan kerja adalah evaluasi positif atau negatif yang dirasakan oleh seorang karyawan terkait dengan pekerjaannya dan kondisi pribadinya. Evaluasi

terkait pekerjaan melibatkan faktor-faktor seperti kompensasi, peluang pengembangan karir, interaksi dengan rekan kerja, lokasi kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, dan tingkat pengawasan. Sementara itu, evaluasi terkait diri individu mencakup aspek seperti usia, kesehatan, kemampuan, pendidikan, dan lainnya.

## 2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja secara umum memiliki arti sebagai tempat dimana para karyawan mengerjakan kegiatan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan berdampak pada pelaksanaan tugas yang diberikan (Ferawati, 2017). Semakin baik lingkungan kerja seseorang, maka kinerja pekerjaannya akan semakin baik. Menurut Enny (2019:57) mengemukakan bahwa manfaat dari lingkungan kerja adalah menciptakan semangat kerja, yang berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja. Bekerja dengan individu yang termotivasi juga memberikan manfaat dengan memastikan pekerjaan selesai dengan benar dan sesuai dengan jadwal yang ditetapkan.

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif kepada penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode asosiatif bentuk hubungan kausal. Penelitian ini akan dilaksanakan Januari tahun 2024 di Aston Batam Hotel And Residence yang berlokasi di Kota Batam. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Aston Batam Hotel and Residences yang berjumlah 77 karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan angket/kuesioner. Tahap pengolahan data dilakukan kegiatan seperti merancang struktur data, pengkodean, editing dan pengentrian data. Data disimpan dengan menggunakan Microsoft Excel, setelah data dinyatakan valid maka data siap diolah. Analisis data dengan mempergunakan program SPSS versi 25.00.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Penelitian

##### A. Analisis Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Secara umum tingkat capaian skor variable lingkungan kerja (79%) dari skor ideal. Hasil penelitian ini responden menyatakan lingkungan kerja di Aston Batam Hotel *Residence* secara keseluruhan dikategorikan baik.

##### B. Analisis Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Secara umum tingkat capaian skor variabel kepuasan kerja (79,4%) dari skor ideal. Hasil penelitian ini responden menyatakan kepuasan kerja di Aston Batam Hotel *Residence* secara keseluruhan dikategorikan baik.

#### Uji Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis dilakukan dengan uji normalitas, homogenitas dan linearitas. Berdasarkan hasil penelitian, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200, menunjukkan bahwa nilai residual memiliki distribusi normal. Hasil uji homogenitas diperoleh nilai Sig sebesar 0,226 dan tingkat signifikansi  $> 0,05$ . Artinya tingkat signifikansi data lebih besar dari tingkat signifikansinya. Hal ini menunjukkan bahwa data tersebut berasal dari populasi yang variansinya sama atau homogen. Nilai signifikan diperoleh dari hasil uji linearitas. 0,087, dan tingkat signifikansi  $> 0,05$  sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara terdapat pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

#### Uji Hipotesis

Tujuan dari uji hipotesis melalui penggunaan analisis regresi linier sederhana yakni untuk meraih informasi mengenai pengaruh dari variabel-variabel berikut: Lingkungan kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Y). Hasil uji linier sederhana ditunjukkan pada tabel berikut.

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2469.927	1	2469.927	339.682	.000 <sup>b</sup>
	Residual	545.346	75	7.271		
	Total	3015.273	76			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja  
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2024

Dari uji regresi linier sederhana di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 339,682 dan tanda  $0,000 < 0,05$  hasil ini mengindikasikan lingkungan kerja bisa memberikan penjelasan pada kepuasan kerja dengan signifikan. Dapat kesimpulan  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.821	1.598		4.268	0.000
	Lingkungan Kerja	0.914	0.050	0.905	18.430	0.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2023

Langkah berikutnya yakni menentukan besar kecilnya koefisien regresi Lingkungan terhadap *guest satisfaction*. Hal ini terlihat dari rumus berikut:  $Y = a + bX$ .  $Y = 6,821 + 0,914 X$ . Melalui persamaan yang disajikan, koefisien regresi mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,914 dengan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini bermakna untuk keseluruhan kenaikan 1 satuan lingkungan kerja maka kepuasan kerja meningkat sebesar 0,914 satuan. Untuk melihat bagaimana variabel lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja, lihat tabel berikut:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 <sup>a</sup>	0.819	0.817	2.697

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja  
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2024

Dari data dalam Tabel diraih nilai R-squared yang nilainya 0,819. Artinya variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh sebesar 81,9% terhadap kepuasan kerja dan 29,1% mendapat pengaruh dari variabel lain yang tidak dipakai pada penelitian ini.

## Pembahasan

### Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data dari 77 responden menggunakan SPSS 25.00. Diketahui bahwa variabel lingkungan kerja dapat dikategorikan baik dengan nilai persentase 79%. Artinya berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja di Aston Batam Hotel And Residence secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari penilaian karyawan tentang fasilitas pekerjaan, kondisi ruangan kerja, tingkat kebisingan ruangan kerja, intensitas cahaya ruangan kerja, alat pengatur suhu udara (AC), dan komposisi warna ruangan sebagai background di Aston Batam Hotel Residence secara keseluruhan baik. dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran bagi manajemen hotel untuk tetap mempertahankan dan menjaga lingkungan kerja hotel yang memuaskan tamu. Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja dimana faktor ini yang mendukung keberhasilan sebuah hotel dalam menjalankan organisasi keberlangsungan pelayanan yang baik kepada tamu.

### Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data dari 77 responden menggunakan SPSS 25.00. Diketahui bahwa variable kepuasan kerja secara keseluruhan dapat dikategorikan baik dengan nilai persentase 79,4%. Hal ini dapat dilihat dari penilaian dan survey karyawan tentang kepuasan kerja, karyawan yang puas dengan pekerjaan saat ini dan serta hubungan kerja antar karyawan yang terjaga sangat baik membuat karyawan sangat nyaman dalam bekerja. Artinya berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja karyawan di Aston Batam Hotel And Residence secara keseluruhan baik. Dengan adanya penelitian ini diharapkan pihak manajemen Aston Batam Hotel And Residence untuk lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan yang akan menciptakan kepuasan tamu terhadap kinerja karyawan hotel di Aston Batam Hotel And Residence. Jika karyawan mendapat kepuasan kerja yang baik maka bisa menciptakan suasana dan layanan yang diharapkan, maka akan menciptakan minat konsumen untuk berkunjung kembali. Menurut Jufrizen (2017), dikemukakan bahwa kepuasan kerja adalah evaluasi sikap dan perasaan yang dimiliki oleh pegawai, karyawan, atau pekerja terhadap pekerjaan

yang mereka lakukan, situasi di lingkungan kerja, imbalan yang mereka terima, serta penilaian terhadap hasil pekerjaan mereka.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Pada nilai T hitung dari pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil sebesar 4.268 dengan nilai  $\text{sig.}0,000 < 0,05$  artinya variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 81,9% sedangkan 18,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Sehingga hipotesis yang diterima adalah  $H_0$ , dengan nilai koefisien. 0,914. Karena nilai  $\text{sig.} 0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Apipah & Alim, (2023) "Pengaruh Physical Evidence, Kualitas Pelayanan Dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan Sunnera Antero Hotel Jababeka", "Secara parsial physical evidence (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan Sunnera Antero Hotel Jababek.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan hasil tentang:

1. Variabel X (Lingkungan Kerja) dari indikator yang telah ditentukan menunjukkan secara keseluruhan dengan nilai persentase sebesar 79% dengan kategori baik.
2. Variabel Y (Kepuasan Kerja) dari indikator yang telah ditentukan menunjukkan secara keseluruhan dengan nilai persentase sebesar 79,4% pada rentang dengan kategori baik.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara terhadap lingkungan kerja di Aston Batam Hotel And Residence dengan R square yaitu sebesar 0,819 (81,9%), pada nilai T hitung dari pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil sebesar 4.268 dengan nilai  $\text{sig.}0,000 < 0,05$ , artinya variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan diperoleh nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,914 dengan nilai  $\text{sig.}0,000 < 0,05$ , Artinya setiap peningkatan 1 satuan lingkungan kerja akan meningkat 0,914 satuan kepuasan kerja

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Apipah, A., & Alim, S. (2023). Pengaruh Physical Evidence, Kualitas Pelayanan Dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan Sunnera Antero Hotel Jababeka. *Economics and Digital Business Review*, 4(2), 327–339.
- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Ferawati Apfia. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Gora Vol. 5, No.1
- Jufrizen, S. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 34–53
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suwatno, dan Donni Juni Priansa. 2011. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: CV. ALFABETA.