

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan Hotel BW Luxury Jambi

Sonia Oktavianis

Universitas Negeri Padang

Email: soniaoktavianis123@gmail.com

Youmil Abrian

Universitas Negeri Padang

Email: abrian.youmil@gmail.com

Korespondensi penulis: soniaoktavianis123@gmail.com

Abstract: Based on the results of interviews with HRD BW Luxury Hotel Jambi, it is stated that there are still employees who are often late for work every month. As many as 27% of employees have less than 1 year of service, indicating a high employee turnover rate. In addition, there is no compensation system provided to employees. The employee turnover rate also reached 13%, this became the focus of my research on the influence of work environment and compensation on employee loyalty at BW Luxury Hotel Jambi. Information collection was carried out through distributing questionnaires that had proven their validity and reliability to 90 respondents selected using the total sampling technique. This research is a quantitative descriptive study that uses the clausal associative method. Data analysis was carried out using multiple linear regression tests with the help of SPSS software. The results showed that: work environment variables were in the sufficient category with a percentage of 34.4%, compensation variables were categorised as sufficient with a percentage of 36.6%, and work environment variables were categorised as good with a percentage of 42.2%. The R Square value obtained is 0.325 with a sig level. $0.00 < 0.05$, then the effect of work environment variables and compensation variables on loyalty is 32.5% and the rest is influenced by other factors.

Keywords: Work Environment, Compensation, Loyalty

Abstrak: Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD Hotel BW Luxury Jambi, disebutkan bahwa masih ada karyawan yang sering terlambat masuk kerja setiap bulannya. Sebanyak 27% karyawan memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun, menunjukkan tingkat pergantian karyawan yang tinggi. Selain itu, belum ada sistem kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Tingkat *turnover* karyawan juga mencapai 13%, hal ini menjadi fokus penelitian saya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan di Hotel BW Luxury Jambi. Pengumpulan informasi dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang telah terbukti validitas dan reliabilitasnya kepada 90 responden yang dipilih menggunakan teknik total sampling. Penelitian ini merupakan studi deskriptif kuantitatif yang menggunakan metode asosiatif klausal. Analisis data dilakukan menggunakan uji regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: variabel lingkungan kerja dalam kategori cukup dengan persentase 34,4%, variabel kompensasi dikategorikan cukup dengan persentase 36,6%, dan variabel lingkungan kerja dikategorikan baik dengan persentase 42,2%. Nilai R Square yang di dapat sebesar 0,325 dengan taraf sig. $0,00 < 0,05$, maka pengaruh variabel lingkungan kerja dan variabel kompensasi terhadap loyalitas sebesar 32,5% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kompensasi, Loyalitas

PENDAHULUAN

Hotel BW Luxury Jambi merupakan hotel bintang lima pertama yang diresmikan di Jambi yang berdiri pada Juli 2018. Kawasan Hotel BW Luxury Jambi berada pada posisi yang strategis di pusat kota Jambi. Hotel ini terletak di Jalan Soekarno Hatta Nomor 40, di wilayah Thehok, Jambi Selatan. Letak yang strategis ini juga didukung oleh kemudahan akses dari

Hotel BW Luxury Jambi ke beberapa fasilitas umum. Beberapa diantaranya adalah bandara dan pusat perbelanjaan Kota Jambi.

Hotel BW Luxury Jambi menawarkan akomodasi bintang lima. Fasilitas yang ada pada hotel ini tentu memenuhi syarat sebagai hotel berbintang 5. Hotel ini terdiri atas 246 kamar yang tersedia dalam 5 tipe. Adapun tipe-tipe kamar sesuai dengan tingkatannya yakni *Deluxe room*, *Premier room*, *Executive room*, *Suite Room*, dan *President Suite Room*. Hotel ini memfasilitasi *customer* yang ingin mengadakan pertemuan dengan menyediakan 10 ruangan pertemuan (*meeting room*). Hotel ini juga dilengkapi dengan SPA, *Gym*, *Luxe Bar*, *Swimming Pool*, Taman Kerinci, dan *Kemiri Restaurant*. Para tamu yang menginap di hotel ini akan disuguhi dengan pemandangan indah Kota Jambi. Pelayanan *receptionist* terbuka 24 jam serta adanya fasilitas *free WiFi* akan semakin membuat tamu merasa nyaman.

Hotel BW Luxury Jambi tentu memiliki struktur organisasi untuk mengelola setiap bidang yang ada pada hotel tersebut. Jumlah karyawan hotel BW Luxury Jambi adalah 100 orang yang terbagi ke dalam 9 department. Adapun rincian karyawan hotel BW Luxury Jambi adalah sebagai berikut.

Tabel 1. Jumlah Karyawan BW Luxury Jambi

No.	Departemen	PKWT
1.	<i>Admin and General (AG)</i>	2 Orang
2.	<i>Finance and Accounting (FA)</i>	12 Orang
3.	<i>Human Resource Departemen (HRD)</i>	2 Orang
4.	<i>Front Office (FO)</i>	16 Orang
5.	<i>Food and Beverage Product (FBP)</i>	18 Orang
6.	<i>Food and Beverage Service (FBS)</i>	12 Orang
7.	<i>Sales and Marketing (SM)</i>	5 Orang
8.	<i>Housekeeping (HK)</i>	20 Orang
9.	<i>Engineering (ENG)</i>	13 Orang
Total		100 Orang

Sumber: HRD BW Luxury Jambi,2022

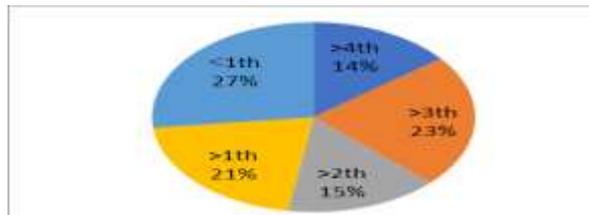
Berdasarkan indikator kepatuhan, Dari tabel 2 di bawah ini, terlihat bahwa masih ada staf yang tidak mengikuti aturan hotel dengan datang tidak tepat waktu pada saat akan memulai pekerjaan pada shift yang telah ditentukan. Tentunya dengan datang tidak tepat waktu menjadikan kinerja karyawan menjadi tidak optimal.

Tabel 2. Daftar Keterlambatan Karyawan Februari-April 2022

Departemen	Bulan			Total Waktu Keterlambatan(menit)
	Februari	Maret	April	
AG	1		1	8.74
FA	2	3	2	20.74
HRD				
FO	2	5	1	10.14
FBP	3	5	3	28.33
FBA			2	2.28
SM	4	3		22.45
HK				
ENG				
Jumlah	12	16	9	92.68

Sumber: HRD BW Luxury Jambi,2022

Kemudian pada indikator dedikasi, dedikasi juga diartikan sebagai pengabdian, terdapat 27% dibawah 1 tahun yang merupakan persentase tertinggi, diatas 1 tahun 21% , dan 15% diatas 2 tahun. Seperti yang terdapat pada diagram masa kerja karyawan berikut ini:



Gambar 1. Diagram Masa Kerja Karyawan BW Luxury Jambi

Sumber : HRD BW Luxury Jambi, 2022

Berdasarkan diagram di atas terlihat bahwa masih kurangnya loyalitas dari karyawan BW Luxury Jambi jika dilihat dari masa kerja karyawan dimana persentase tertinggi 27% dengan masa kerja kurang dari 1 tahun. Menurut penelitian oleh Swadarma dan Netra (2020), kenyamanan dalam lingkungan kerja akan mengurangi keinginan pekerja untuk mencari pekerjaan baru dan akan lebih cenderung untuk tetap setia terhadap perusahaan yang mereka kerjakan. Loyalitas karyawan tidak tumbuh dengan sendirinya jika tidak didukung oleh perusahaan. Satu elemen yang berdampak pada kesetiaan karyawan adalah lingkungan di tempat kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memanfaatkan pendekatan kuantitatif dengan fokus pada hubungan asosiatif kausal. Variabel yang dianalisis adalah lingkungan kerja dan kompensasi sebagai faktor independen, sedangkan loyalitas karyawan sebagai faktor tergantung. Penelitian ini dilakukan di Hotel BW Luxury Jambi yang terletak di Jalan Soekarno Hatta No 40 pada bulan Februari 2023. Populasi yang terlibat dalam studi ini mencakup semua karyawan di Hotel BW Luxury Jambi. Sebanyak 90 individu yang tidak termasuk dalam manajemen dipilih sebagai sampel menggunakan metode total sampling atau sampel jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data asli yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Sebelumnya, kuesioner telah diuji validitas dan reliabilitasnya kepada 30 responden menggunakan skala Likert.

Data penelitian yang telah terkumpul diproses dengan melakukan tabulasi dan deskripsi data untuk mendapatkan gambaran distribusi frekuensi data, yang mencakup nilai maksimum dan minimum, rata-rata, median, modus, deviasi standar, dan parameter lainnya.

Sebelum melanjutkan ke pengujian hipotesis menggunakan uji regresi linear berganda, langkah-langkah awal termasuk melakukan uji untuk memeriksa persyaratan analisis. Ini

melibatkan pengujian normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Proses ini dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22.00 sebagai alat bantu.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden.

Dari data yang telah diolah tentang jenis kelamin responden di BW Luxury Jambi, dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Presentasi (%)
Laki-laki	53	58,8
Perempuan	37	41,2
Total	90	100%

Sumber: Data Primer (2023)

Tabel di atas memaparkan hasil dari data yang telah dikumpulkan. Pengkategorian data didasarkan pada jenis kelamin responden. Respon Wanita mendominasi data yaitu sebanyak 58,8% dari keseluruhan responden. Sedangkan 41,2% adalah responden laki-laki.

Berikut adalah karakteristik responden berdasarkan rentang usia berdasarkan hasil pengolahan data dari kuesioner yang diberikan kepada responden di BW Luxury Jambi:

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi (Orang)	Persentasi (%)
18-25	23	25,5
25-35	42	46,7
≥ 35	25	27,8
Total	90	100%

Sumber: Data Primer (2023)

Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel dapat dilihat sebanyak 25,5% responden berusia 18-25 tahun dan sebanyak 46,7% responden berusia 25-35 tahun dan 27,8% berusia ≥35 tahun keatas.

Hasil analisis data dari kuesioner yang disebarkan kepada responden di BW Luxury Jambi menunjukkan karakteristik responden berdasarkan departemen sebagai berikut:

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen

Departemen	Frekuensi (Orang)	Persentasi (%)
<i>Admin and General (AG)</i>	1	1,1
<i>Finance and Accounting (FA)</i>	10	11,3
<i>Human Resource Departemen (HRD)</i>	1	1,1
<i>Front Office (FO)</i>	15	16,9
<i>Food and Beverage Product (FBP)</i>	18	20
<i>Food and Beverage Service (FBS)</i>	12	13,6
<i>Sales and Marketing (SM)</i>	4	4,7
<i>Housekeeping (HK)</i>	18	20
<i>Engineering (ENG)</i>	11	11,3
Total	90	100%

Sumber : Data Primer (2023)

Tabel diatas memaparkan bahwa 1,1% responden dari departemen *Admin and General* (AG), sebanyak 11,3% responden dari departemen *Finance and Accounting* (FA), 1,1% responden dari departemen *Human Resource Departemen* (HRD), 16,9% responden dari departemen *Front Office* (FO), 20% responden dari departemen *Food and Beverage Product* (FBP), 13,6% responden dari departemen *Food and Beverage Service* (FBS), 4,7% responden dari departemen *Sales and Marketing* (SM), 20% responden dari departemen *Housekeeping* (HK) dan 11,3% responden dari departemen *Engineering* (ENG).

Selanjutnya hasil pengolahan data dari kuesioner tentang pendidikan terakhir di BW Luxury Jambi dapat dilihat pada tabel di bawah:

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir

PendidikanTerakhir	Frekuensi (Orang)	Persentasi (%)
SLTP/Sederajat	0	0
SLTA/Sederajat	17	18,8
Diploma 3	13	14,5
S1	48	53,4
S2	12	13,3
Total	90	100%

Sumber : Data Primer (2023)

Informasi dalam tabel menunjukkan bahwa tidak ada responden yang memiliki pendidikan terakhir pada tingkat SLTP/Sederajat. Sebanyak 18,8% dari responden memiliki pendidikan terakhir pada tingkat SLTA/Sederajat, sementara 14,5% memiliki pendidikan terakhir pada tingkat Diploma 3, jenjang pendidikan S1 sebanyak 53,4% dan jenjang pendidikan S2 sebanyak 13,3%.

Selanjutnya hasil pengolahan data dari kuesioner tentang pekerjann di BW Luxury Jambi dapat dilihat pada tabel di bawah:

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Pernikahan	Frekuensi (Orang)	Presentasi (%)
Kawin	67	74,4
Belum Kawin	23	25,6
Total	90	100%

Sumber : Data Primer (2023)

Tabel diatas memaparkan bahwa responden yang telah kawin sebanyak 74,4%, sedangkan yang belum kawin sebanyak 25,6%.

Selanjutnya hasil pengolahan data dari kuesioner mengenai masa kerja di BW Luxury Jambi dapat dilihat pada tabel di bawah:

Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja	Frekuensi (Orang)	Presentasi (%)
<1 Tahun	32	36
1-2 Tahun	24	27
> 3 Tahun	21	23
> 4 Tahun	13	14
Total	90	100%

Sumber : Data Primer (2023)

Tabel diatas memaparkan bahwa responden yang bekerja < 1 tahun sebanyak 36%, yang bekerja 1-2 tahun sebanyak 27%, yang bekerja > 3 tahun sebanyak 23% dan yang bekerja > 4 tahun sebanyak 14%.

Deskripsi Data Penelitian

a. Variabel Lingkungan Kerja

Data mengenai variabel lingkungan kerja di BW Luxury Jambi terdiri dari 9 pernyataan yang telah disubjektifkan untuk validitas dan reliabilitasnya. Informasi ini tersedia dalam format tabel berikut:

Tabel 9. Data Statistik Variabel Lingkungan kerja

Statistics		
Lingkungan Kerja		
N	Valid	90
	Missing	0
Mean		37,35
Std. Error of Mean		.304
Median		37.00
Mode		40
Std. Deviation		4.478
Variance		20.053
Range		21
Minimum		31
Maximum		52
Sum		8105

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2023)

Berdasarkan jawaban-jawaban yang diberikan responden maka dapat disajikan tabel klasifikasi skor. Skor dibagi kedalam 5 interval dan disajikan persentase jumlah respon yang diberikan oleh responden. Data tersebut disajikan sebagai berikut.

Tabel 10. Distribusi Frekuensi Data Variabel Lingkungan Kerja

Kategori	Kelas Interval	frekuensi	%
Sangat baik	≥ 48	12	13,3
Baik	40 - < 48	23	25,5
Cukup	32 - < 40	31	34,4
Buruk	24 - > 32	19	21,3
Sangat buruk	< 24	5	5,5
Total		90	100 %

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2023)

Berdasarkan kategori skor tersebut, terlihat bahwa penilaian terbanyak karyawan (**34,4%**) tentang variabel lingkungan kerja di Hotel BW Luxury Jambi berada pada kelas interval **32- ≤ 40** dengan kategori **cukup**.

Analisis tentang variabel lingkungan kerja juga dilakukan berdasarkan indikatornya yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik . Semua indikator juga menunjukkan hasil penilaian cukup, sebagaimana terlihat pada tabel 12 di bawah ini.

Tabel 11. Distribusi Frekuensi Data Lingkungan kerja fisik

Kategori	Kelas Interval	frekuensi	%
Sangat baik	≥ 12	17	18,9
Baik	$10 - < 12$	14	15,5
Cukup	$8 - < 10$	42	46,6
Buruk	$6 - < 8$	10	11,3
Sangat buruk	< 6	7	7,7
Total		90	100 %

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator Lingkungan kerja fisik dikategorikan cukup dengan persentase 46,6%.

Tabel 12. Distribusi Frekuensi Data Lingkungan kerja non fisik

Kategori	Kelas Interval	frekuensi	%
Sangat baik	≥ 12	24	26,8
Baik	$10 - < 12$	27	30,2
Cukup	$8 - < 10$	31	34,4
Buruk	$6 - < 8$	8	8,9
Sangat buruk	< 6	0	0
Total		90	100 %

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa indikator Lingkungan kerja non fisik dikategorikan cukup dengan persentase 34,4%.

b. Variabel Kompensasi

Variabel Kompensasi diuji menggunakan 11 item pernyataan yang telah terbukti valid dan reliabel. Hasil penelitian menunjukkan data mengenai variabel kompensasi karyawan di BW Luxury Jambi dapat ditemukan dalam tabel berikut ini:

Tabel 13. Data Statistik Variabel Kompensasi

Statistics		
Kompensasi		
N	Valid	90
	Missing	0
Mean		46.45
Std. Error of Mean		.261
Median		46.00
Mode		49
Std. Deviation		3.845
Variance		14.786
Range		20
Minimum		40
Maximum		60
Sum		10080

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2023)

Langkah selanjutnya adalah mengklasifikasikan data ke dalam berbagai kategori yang telah disusun sebelumnya. Terdapat 5 kategori penilaian dan berikut persentase respon yang diperoleh dari jawaban responden.

Tabel 14. Distribusi Frekuensi Data Variabel Kompensasi

Kategori	Kelas Interval	frekuensi	%
Sangat baik	≥ 60	30	33,4
Baik	50 - < 60	22	24,5
Cukup	40 - < 50	33	36,6
Buruk	30 - < 40	3	3,3
Sangat buruk	< 30	2	2,2
Total		90	100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2023)

Berdasarkan kategori skor tersebut, terlihat bahwa penilaian terbanyak karyawan (**36,6%**) tentang variabel kompensasi berada pada kelas interval **40 - \leq 50** dengan kategori **cukup**. Analisis tentang variabel kompensasi juga dilakukan berdasarkan indikatornya yaitu gaji, upah, insentif, tunjangan, . Semua indikator juga menunjukkan hasil penilaian cukup sebagaimana terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 15. Distribusi Frekuensi Data Indikator Gaji

Kategori	Kelas Interval	frekuensi	%
Sangat baik	≥ 12	26	28,8
Baik	10 - < 12	18	20
Cukup	8 - < 10	46	51,2
Buruk	6 - < 8	0	0
Sangat buruk	< 6	0	0
Total		90	100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa pada indikator gaji dikategorikan cukup dengan persentase 51,2%.

Dibawah ini terdapat pengelompokan skor pencapaian responden yang mencerminkan kategori penilaian dari hasil penelitian, dengan data frekuensi indikator upah yang terdistribusi dalam tabel:

Tabel 16. Distribusi Frekuensi Data Indikator Upah

Kategori	Kelas Interval	frekuensi	%
Sangat baik	≥ 12	8	8,8
Baik	10 - < 12	9	9,9
Cukup	8 - < 10	34	37,7
Buruk	6 - < 8	23	25,5
Sangat buruk	< 6	16	17,7
Total		90	100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pada indikator Upah dikategorikan cukup dengan persentase 37,7%.

Di bawah ini ada sebuah tabel yang menggambarkan bagaimana skor pencapaian responden dikelompokkan untuk menafsirkan hasil penelitian ke dalam berbagai kategori penilaian:

Tabel 17. Distribusi Frekuensi Data Indikator insentif

Kategori	Kelas Interval	frekuensi	%
Sangat baik	≥ 12	26	28,8
Baik	10 - < 12	20	22,2
Cukup	8 - < 10	40	44,4
Buruk	6 - < 8	4	4,4
Sangat buruk	< 6	0	0
Total		90	100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa padaindikator insentif dikategorikan cukup dengan persentase 44,4%.

Berikut ini disajikan pengelompokan skor pencapaian responden untuk menggambarkan kategori penilaian hasil penelitian dalam tabel yang terlampir:

Tabel 18. Distribusi Frekuensi Data Indikator tunjangan

Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	%
Sangat baik	≥ 12	11	12,2
Baik	10 - < 12	13	14,4
Cukup	8 - < 10	29	32,2
Buruk	6 - < 8	19	21,1
Sangat buruk	<6	18	20
Total		90	100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa pada indikator tunjangan dikategorikan cukup dengan persentase 32,2%.

c. Variabel Loyalitas

Pengukuran loyalitas karyawan di BW Luxury Jambi dilakukan melalui 12 pernyataan yang telah dipastikan validitas dan keandalannya melalui uji coba. Data hasil penelitian loyalitas tersebut disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 19. Data Statistik Variabel loyalitas

Statistics		
loyalitas		
N	Valid	90
	Missing	0
Mean		16.43
Std. Error of Mean		.121
Median		16.00
Mode		16
Std. Deviation		1.781
Variance		3.172
Range		10
Minimum		10
Maximum		20
Sum		3565

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2023)

Setelah melakukan analisis statistik terhadap variabel yang telah diperoleh, kami dapat mengklasifikasikannya berdasarkan skor pencapaian responden. Untuk melihat kategori penilaian hasil penelitian, silakan lihat tabel berikut:

Tabel 20. Distribusi Frekuensi Data Variabel loyalitas

Kategori	Kelas Interval	frekuensi	%
Sangat baik	$\geq 15,99$	16	17,7
Baik	13,33 - < 15,99	38	42,2
Cukup	10,67 - < 13,33	22	24,4
Buruk	8,01 - < 10,67	14	15,5
Sangat buruk	< 8,01	0	0
Total		90	100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2023)

Analisis tentang variabel kompensasi juga dilakukan berdasarkan indikatornya yaitu kepatuhan, tanggung jawab, dedikasi, integritas. Semua indikator juga menunjukkan hasil penilaian cukup sebagaimana terlihat pada tabel di bawah ini.

Di bawah ini adalah sistem klasifikasi skor pencapaian responden yang digunakan untuk mengidentifikasi kategori penilaian hasil penelitian dalam tabel ini:

Tabel 21. Distribusi Frekuensi Data Indikator kepatuhan

Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	%
Sangat baik	$\geq 3,99$	27	30
Baik	3,33 - < 3,99	46	51,5
Cukup	2,67 - < 3,33	14	15,5
Buruk	2,01 - < 2,67	3	33,3
Sangat buruk	< 2,01	0	0
Total		90	100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pada indikator kepatuhan dikategorikan baik dengan persentase 51,5%.

Berikut ini diuraikan pengelompokan skor prestasi yang diperoleh oleh responden untuk merepresentasikan klasifikasi hasil penelitian dalam tabel yang disajikan:

Tabel 22. Distribusi Frekuensi Data Indikator Tanggung jawab

Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	%
Sangat baik	$\geq 3,99$	37	41,2
Baik	3,33 - < 3,99	53	58,8
Cukup	2,67 - < 3,33	0	0
Buruk	2,01 - < 2,67	0	0
Sangat buruk	< 2,01	0	0
Total		90	100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pada indikator Tanggung jawab dikategorikan baik dengan persentase 58,8%.

Dalam tabel yang diberikan, skor pencapaian responden telah disusun dalam kelompok-kelompok untuk memperlihatkan kategori penilaian hasil penelitian:

Tabel 23. Distribusi Frekuensi Data Indikator dedikasi

Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	%
Sangat baik	$\geq 3,99$	32	35,5
Baik	3,33 - < 3,99	37	41,1
Cukup	2,67 - < 3,33	21	23,3
Buruk	2,01 - < 2,67	0	0
Sangat buruk	< 2,01	0	0
Total		90	100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa pada indikator dedikasi dikategorikan baik dengan persentase 41,1%.

Berikut ini diberikan pengelompokan skor pencapaian responden untuk mengilustrasikan kategori penilaian hasil penelitian dalam tabel yang disajikan:

Tabel 24. Distribusi Frekuensi Data Indikator integritas

Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	%
Sangat baik	$\geq 3,99$	35	38,8
Baik	3,33 - < 3,99	43	47,7
Cukup	2,67 - < 3,33	12	13,3
Buruk	2,01 - < 2,67	0	0
Sangat buruk	< 2,01	0	0
Total		90	100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa pada indikator integritas dikategorikan baik dengan persentase 47,7%.

Uji Persyaratan Analisis

Tujuan uji persyaratan analisis dilakukan adalah untuk memastikan data penelitian lingkungan kerja, kompensasi dan loyalitas dapat di uji menggunakan regresi linear berganda atau tidak yang di tujukan oleh hasil uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinieritas, sebagaimana terlihat pada Tabel di bawah ini.

Tabel 25. Hasil Uji Normalitas

N	90	
Normal Parameters ^{a,b} Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.77740996
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.077
	Negative	-.087
Test Statistic	.087	
Exact Sig. (2-tailed)	.073	
Point Probability	.000	

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel di atas, Exact Sig adalah 0,073. Berdasarkan uji yang telah dilakukan, ketiga nilai tersebut > dari 0,05 maka dapat dipaparkan bahwa ketiga data terdistribusi normal.

Tabel 26. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1.131	.890		1.271	.205
Lingkungan kerja	-.021	.024	-.087	-.887	.376
Kopensasi	.023	.028	.082	.831	.407

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2023)

Berdasarkan analisis uji Glejser, ditemukan bahwa nilai Sig untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,376, dan untuk variabel kompensasi adalah 0,407. Kedua nilai tersebut lebih

besar dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, kesimpulannya adalah tidak terdapat bukti yang signifikan untuk adanya heteroskedastisitas pada variabel lingkungan kerja maupun kompensasi terhadap variabel loyalitas.

Tabel 27. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	15.619	1.474		10.594	.000		
Lingkungan kerja	.028	.039	.071	.723	.470	.479	2.089
kompensasi	-.005	.046	-.012	-.118	.906	.479	2.089

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2023)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas, diperoleh nilai *tolerance* adalah $0,497 > 0,10$ untuk variabel lingkungan kerja, $0,497 > 0,10$ untuk variabel kompensasi dan nilai VIF adalah $2,089 < 10$ untuk variabel Harga, $2,089 < 10$ untuk variabel kompensasi. Dilihat dari nilai Tolerance dan VIF, dapat disimpulkan model regresi pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas tidak terjadi gejala multikoleniaritas.

Tabel 28. Analisis Regresi Linear Berganda

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	82.134	2	41.067	10.011	.000 ^b
Residual	881.957	215	4.102		
Total	964.092	217			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2023)

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 10,011, yang melebihi nilai F tabel sebesar 3,04 dengan signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) secara signifikan berpengaruh terhadap variabel loyalitas. Oleh karena itu, hipotesis penelitian dapat diterima.

Tabel 29. Koefisien Determinan Variabel X1 dan X2 terhadap Variabel Y

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a	t	Sig.
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
(Constant)	8.030	1.883		4.265	.000
Lingkungan kerja	.115	.053	.209	2.178	.030
kompensasi	.118	.053	.215	2.242	.026

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2023)

Pada tabel tersebut, maka didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 8,030 + 0,115 X1 + 0,118 X2$$

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + e$$

Yang mana:

Y = loyalitas

X1 = lingkungan kerja

X2 = kompensasi

Berdasarkan analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) memiliki koefisien Beta atau Standardized Coefficient sebesar 0,209, yang lebih besar dari nol. Selain itu, nilai T hitung sebesar 2,178 juga melebihi nilai T tabel (1,971), dengan tingkat signifikansi sebesar 0,030 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) secara positif dan signifikan memengaruhi loyalitas (Y) di BW Luxury Jambi. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Variabel kompensasi (X2) memiliki koefisien Beta atau Koefisien Standar sebesar 0,215, yang menunjukkan dampak yang signifikan terhadap loyalitas (Y) di BW Luxury Jambi. Uji t (2,242) juga menunjukkan bahwa nilai tersebut melebihi nilai t tabel (1,971) pada tingkat signifikansi 0,026, yang mengindikasikan keberadaan pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel kompensasi (X1) terhadap loyalitas (Y) di BW Luxury Jambi. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Tabel 30. Pengaruh Variabel X1 dan X2 Terhadap Variabel Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.292 ^a	.325	.077	2.02537

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2023)

Berdasarkan data yang tercantum dalam tabel, ditemukan bahwa R Square memiliki nilai sebesar 0,325. Ini menunjukkan bahwa 32,5% dari variasi dalam variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel X1 dan X2. Namun, sebagian besar variasi dalam Y masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model tersebut.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diselidiki, kita dapat menggambarkan diskusi mengenai lingkungan kerja, kompensasi, dan loyalitas, serta bagaimana ketiganya saling terkait. Analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa unsur-unsur mandiri seperti lingkungan kerja dan kompensasi memiliki dampak yang penting terhadap loyalitas sebagai variabel tergantung.

Di Hotel BW Luxury Jambi, variabel lingkungan kerja telah mencapai persentase 37,35%, yang menempatkannya dalam kategori yang cukup memuaskan. Ini menandakan bahwa lingkungan kerja di hotel tersebut telah memenuhi standar yang cukup baik, sesuai dengan harapan karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang baik ini dapat membuat para karyawan merasa nyaman saat bekerja di Hotel BW Luxury Jambi. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa indikator fisik lingkungan kerja mencapai persentase 46,6% dan indikator non-fisik mencapai persentase 34,4%, keduanya juga masuk dalam kategori yang cukup memuaskan.

Variabel kompensasi yang diberikan di hotel BW Luxury Jambi mendapat perolehan persentase 46,45% sehingga termasuk dalam kategori cukup. Yang mana dapat diartikan bahwa kemampuan perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan sudah sesuai dengan system nilai dan peraturan yang ada. Indikator gaji berada pada kategori cukup dengan persentasi 51,2%. Indeks upah menunjukkan tingkat yang memadai sebesar 37,7%. Sementara itu, indikator insentif mencapai kategori memadai dengan presentase 44,4%. Sedangkan untuk indikator tunjangan, tingkatnya juga dinilai cukup dengan presentase 32,2%.

Loyalitas variabel di BW Luxury Jambi mendapat skor 42,2%, yang merupakan kategori yang baik. Kepatuhan berada pada kategori baik dengan skor 51,1%. Tanggung jawab juga mendapat penilaian baik dengan skor 58,8%, sedangkan dedikasi dan integritas masing-masing berada pada kategori baik dengan skor 41,4% dan 47,7%.

Hubungan antara lingkungan kerja dan loyalitas karyawan di BW Luxury Jambi, serta antara kompensasi dan loyalitas karyawan di tempat tersebut, secara parsial menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 2,178 dan signifikansi sebesar 0,030 ($< 0,05$). Begitu pula dengan kompensasi, yang juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai t hitung sebesar 2,242 dan signifikansi sebesar 0,026 ($< 0,05$). Dengan demikian, kesimpulan dapat diambil bahwa baik lingkungan kerja maupun kompensasi berperan penting secara individu dalam meningkatkan loyalitas karyawan di BW Luxury Jambi.

Pengaruh gabungan antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap tingkat loyalitas dapat dikenali melalui penilaian nilai f-hitung dan signifikansinya. Dengan nilai f-hitung sebesar 10,011 dan signifikansi sebesar 0,00 yang lebih kecil dari nilai ambang 0,05, kita dapat mengkonfirmasi penerimaan hipotesis H3. Artinya, hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama memberikan dampak positif dan signifikan terhadap tingkat loyalitas. Hasil R Square yang didapat adalah 0,325, yang menunjukkan bahwa sekitar 32,5% dari variasi dalam loyalitas dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan kompensasi, sedangkan faktor lain mempengaruhi sisanya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan hasil studi, keseluruhan variabel lingkungan kerja dinilai sebagai memadai dengan tingkat persentase sebesar 34,4%.
2. Menurut hasil penelitian, kompensasi secara keseluruhan dinilai memadai dengan proporsi sebesar 36,6%.
3. Menurut temuan penelitian, keseluruhan variabel loyalitas dinilai baik dengan persentase sebesar 42,2%.
4. Ada hubungan positif dan bermakna antara kondisi lingkungan kerja dengan tingkat loyalitas, dengan nilai signifikansi sebesar 0,030 yang kurang dari 0,05. Pengaruhnya sebesar 2,178%.
5. Ada hubungan positif dan bermakna antara kompensasi dan loyalitas, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,026 yang lebih rendah dari 0,05. Pengaruhnya juga cukup besar, mencapai 2,242%.
6. Ada hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kompensasi dengan loyalitas, di mana nilai signifikansinya adalah 0,00, yang menunjukkan bahwa hubungan tersebut sangat kuat. Pengaruh dari kedua faktor tersebut terhadap loyalitas sebesar 32,5%.

Saran

Bagi Hotel BW Luxury Jambi berdasarkan hasil penelitian ini dilihat perlu adanya perhatian kepada karyawan terutama kenyamanan lingkungan kerja serta kompensasi yang diberikan kepada karyawan terhadap kerja yang telah dilakukan karena kedua hal tersebut akan menjadi tolak ukur bagi karyawan untuk dapat memberikan loyalitasnya terhadap perusahaan. Bagi Jurusan Pariwisata dan Perhotelan penelitian ini nantinya dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan namun perlu diteliti faktor lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan di BW Luxury Jambi.

REFERENCE

- Arum, A. I. (2022). Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Turnover Intention: Person Job Fit Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal ilmu manajemen*, 10(2), 634–647.
- Haryenzuz, R. L. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Karyawan sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Negara Indonesia Cabang Batam. *JIMUPB : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(2), 12–21.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

- Hidayat, R., & Amirulmukminin. (2020). Pengaruh Loyalitas Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen Dewantara*. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 4(2), 114–122.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Raja Grafindo.
- Lestari, W. F. A., Dewi, I. R., & Kanivia, A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi pada Produktivitas Kerja Pegawai PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Palikanci. *OJS : Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 328–334.
- Mahayuni, A. A. P., & Dewi, A. S. K. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(5), 1696–1716.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Kedua). Alfabeta.
- Purba, B. D. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan (Studi Kasus Pt. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis)*. Riau University.
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 7746–7774.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmu Socio Sectrum*, 9(2), 273–281.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2014). *Procedure Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Sujana, E., Damayanti, P. E., & Werastuti, D. N. S. (2017). Pengaruh Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen (Sam), Desentralisasi, dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Hotel Se-Kabupaten Buleleng). *JIMAT : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi* Undhiksa.
- Sungkono, S. W., & Dewi, I. M. (2017). Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Di PT. Bali Pawiwahan Coco Group. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(4).
- Susanto, A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 44–59.
- Sutanto, E. M., & Perdana, M. (2018). Antecedents Variable of Employee Loyalty. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 18(2), 113.
- Swadarma, I. P. S., & Netra, I. G. S. K. (2020). Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rame Café Jimbaran Seafood. *Journal Manajemen Unud*, 9(5), 1738–1757.
- Tamba, A., Pio, R., & Sambul, S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *JAB : Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 33–41.

- Thamrin, M. F., Semmaila, B., & Aminuddin. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang. *Paradoks. Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 148–156.
- Wulansari, P., & Damanik, A. H. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan di Departemen Sumber Daya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(2), 163–171.