



Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan di Whiz Prime Hotel Kota Padang

Aldiman¹, Youmil Abrian², Fran Serano Andres³

¹Universitas Negeri Padang

²Universitas Negeri Padang

²Universitas Negeri Padang

Email : aldiman076@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh loyalitas kerja karyawan Whiz Prime Hotel Padang yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan budaya organisasi. Tujuan dari penelitian ini: 1) Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan, 2) Mendeskripsikan lingkungan kerja, 3) Mendeskripsikan Budaya Organisasi, 4) Mendeskripsikan Loyalitas Kerja Karyawan. Dan jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian kuantitatif dengan metode pendekatan asosiatif kausal. Penelitian dilakukan di Whiz Prime Hotel Padang. Untuk populasi penelitian ini sebanyak 62 orang. Dan untuk pemilihan sampel penelitian ini yaitu sampel jenuh dengan jumlah sebesar 62 orang. Dan teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu Skala Likert yang telah diuji validitas serta reliabilitasnya. Teknik analisis penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang diolah dengan bantuan Program SPSS versi 26.00. Maka hasil dari penelitian menunjukkan bahwa 1) Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan sebesar 55,7%, 2) lingkungan kerja berada dalam kategori cukup baik dengan tingkat capaian skor 45%, 3) Budaya organisasi berada dalam kategori cukup baik dengan tingkat capaian skor 42%, 4) Loyalitas Kerja Karyawan berada dalam kategori cukup baik juga dengan tingkat capaian skor 36%.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Loyalitas Kerja Karyawan

ABSTRACT

This research was conducted of this research is the work loyalty of Whiz Prime Hotel Padang employees which is influenced by the work environment and organizational culture. The aims of this study: 1) To know the effect of work environment and organizational culture on employee loyalty, 2) to describe work environment, 3) to describe organizational culture, 4) to describe employee loyalty. And the type of research used is quantitative research with a causal associative approach. The research was conducted at Whiz Prime Hotel Padang. For the population of this study as many as 62 people. And for the selection of this research sample, namely a saturated sample with a total of 62 people. And the data collection technique used is the Likert Scale which has been tested for its validity and reliability. The analysis technique of this study used multiple linear regression analysis which was processed with the help of the SPSS version 26.00 program. The results of the study show that 1) There

is a significant influence of the work environment and organizational culture on employee loyalty by 55.7%, 2) the work environment is in the fairly good category with an achievement score of 45%, 3) Organizational culture is in the category quite good with an achievement score of 42%, 4) Employee Loyalty is also in the fairly good category with an achievement score of 36%.

Keywords: *Work Environment, Organizational Culture, Work Loyalty*

PENDAHULUAN

Pariwisata adalah industri yang sedang mendapatkan perhatian khusus dan menjadi sorotan di dunia. Menurut [1]“sektor pariwisata menjadikan salah satu pendorong utama perekonomian dunia karena dapat menjadikan keuntungan yang bisa memberikan devisa yang cukup besar bagi negara, serta memperluas lapangan pekerjaan dan memperkenalkan budaya negaranya”. Provinsi Sumatera Barat terkhusus di Kota Padang ini memiliki berbagai tempat wisata yang dapat dikunjungi para wisatawan. Dengan banyaknya tempat wisata tersebut maka dapat mendorong para wisatawan untuk mendatangi ke Kota Padang, dan untuk memfasilitasi wisatawan maka di sediakanlah jasa penginapan dan jasa pelayanan untuk memenuhi kebutuhan wisatawan tersebut yang dikenal dengan hotel. Menurut [2]“ Hotel merupakan salah satu penyedia jasa akomodasi yang berupa kamar-kamar di dalam suatu bangunan yang dapat di lengkapi dengan jasa pelayanan makan dan minum, kegiatan hiburan serta fasilitas lainya secara harian dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan”.

Salah satu hotel yang menyediakan jasa dan pelayanan tersebut ialah Whiz Prime Hotel Khatib Sulaiman Padang. Whiz Prime Hotel Padang juga merupakan salah satu dari beberapa hotel yang dikelola oleh PT Intiwhiz International. PT Intiwhiz International ini merupakan salah satu operator hotel terkemuka di Indonesia dengan portofolio memiliki lebih dari 28 hotel di Indonesia. Whiz Prime Hotel Padang mulai beroperasi pada tahun 2017. Hotel ini memiliki 136 kamar. Whiz Prime Hotel Padang menjadikan salah satu bagian hotel pilihan bagi wisatawan saat berkunjung ke Kota Padang. Hotel ini berprinsip dan memiliki peraturan atau Standar Operasional Prosedur yang telah ditentukan oleh manajemen untuk dapat diterapkan oleh setiap karyawan yang bekerja. Pelayanan yang diberikan itu melalui peran dari sumber daya manusia didalamnya. Menurut [3] Sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni yang mengatur tentang hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia diperusahaan tersebut merupakan faktor yang sangat penting yang memainkan peran utama dalam setiap hal kegiatan perusahaan. Oleh karena itu untuk dapat bekerja sama secara optimal dalam mencapai tujuan bersama maka setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi.

Menurut [4] Menyatakan bahwa loyalitas kerja karyawan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan dengan pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi atau perusahaan. Selanjutnya faktor faktor yang dapat mempengaruhi agar loyalitas tercipta menurut [5] yaitu pertama karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan atau organisasi serta pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan atau organisasi juga kompensasi yang diterima[6]. Adapun indikator loyalitas karyawan yaitu ketaatan, bertanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran. Apabila loyalitas kerja karyawan rendah, maka semakin sulit mencapai tujuan[7][8].

Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan saat pra penelitian pada tanggal 13 Februari 2023 penulis mendapati permasalahan yang berhubungan dengan loyalitas kerja karyawan seperti rendahnya tingkat pengabdian kerja karyawan di Whiz Prime Hotel Padang dapat dilihat dari data *turn over* karyawan di Whiz Prime Hotel Padang, terhitung dari tahun 2020-2022 lebih banyak karyawan yang keluar dari pada karyawan yang masuk di Whiz Prime Hotel Padang, dengan rata-rata 50% karyawan yang keluar dan lebih kurang 40% karyawan yang masuk. Angka tersebut tentunya kurang baik bagi suatu hotel, karena perekrutan karyawan baru tentu membutuhkan adaptasi dan pemberian pelatihan agar kinerja yang diberikan sesuai dengan harapan perusahaan[9].

Permasalahan lainnya adalah beberapa karyawan suka meninggalkan pekerjaan sehingga dikerjakan oleh shift berikutnya selain itu juga masih banyaknya kasus karyawan yang terlambat dari waktu yang telah ditentukan perusahaan. Pada tanggal 21 Desember 2022 sampai 20 Januari 2023 kasus keterlambatan karyawan mencapai 29 kasus yang pernah terlambat datang. Hal ini dapat dikatakan hampir setiap hari masih adanya kasus keterlambatan kerja karyawan dan masih adanya karyawan yang tidak patuh terhadap jam kerja yang telah ditentukan.

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan salah satunya yaitu lingkungan kerja. Menurut [10] Mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal yang berada pada sekitar para pekerja dan dapat memengaruhi pekerja dalam menjalankan berbagai tugas yang dibebankan di perusahaan”. Lingkungan kerja yang baik akan tercipta dengan memperhatikan unsur-unsur yang ada di lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik [11][12]. Menurut [13] jenis lingkungan kerja dibagi menjadi fisik seperti lingkungan tempat kerja dan lingkungan non fisik seperti suasana kerja [14]. Apabila lingkungan kerja di perusahaan buruk maka pegawai akan merasa tidak nyaman sehingga tentunya loyalitas kerja karyawan terhadap perusahaan menjadi rendah [15]. Terdapat beberapa permasalahan mengenai lingkungan kerja di Whiz Prime Hotel Padang yaitu seperti adanya keluhan dari beberapa karyawan yang berprestasi tidak mendapatkan peluang untuk maju atau promosi jabatan kerja, dimana masih kurangnya kerja sama dan komunikasi antar karyawan sehingga dibutuhkan waktu yang lama dalam menyelesaikan pekerjaan, ruangan *Back Office* yang sempit dimana beberapa departemen seperti *Front Office* dan *Sales Marketing* serta ruangan General Manager ruangnya digabung menjadi satu tempat, keluhan karyawan *Front Office* yaitu terhadap sistem komputer yang sering eror, keluhan karyawan terhadap saluran pembuangan air atau sink yang tersumbat sehingga dapat menimbulkan bau yang tidak sedap.

Selain lingkungan kerja ada beberapa yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi menurut [2] adalah sebuah sistem dengan makna yang dimana dipahami secara bersama dan dianut oleh para anggotanya sehingga dapat membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Indikator dari budaya organisasi menurut [16] yaitu pertama kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa, orientasi tim. Jika budaya organisasi baik maka akan menghasilkan tingkat loyalitas karyawan menjadi tinggi, dan sebaliknya, apabila budaya organisasi suatu perusahaan buruk maka loyalitas karyawan kepada perusahaan dapat menjadi rendah [17][18]. Terdapat beberapa permasalahan diantaranya adanya karyawan yang *incharge* tidak menggunakan *uniform* lengkap yang telah ditentukan, adanya karyawan yang istirahat pada saat jam kerja atau diluar waktu istirahat. Penelitian ini penting dilakukan karena apabila karyawan mendapatkan lingkungan kerja yang kurang baik serta budaya organisasi yang kurang baik maka akan berdampak terhadap loyalitas kerja karyawan sehingga hasil dari pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal.

METODOLOGI

Jenis penelitian ini tergolong pada jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode asosiatif kausal [19] Penelitian ini ada tiga variabel yaitu variabel independent lingkungan kerja, budaya organisasi dan variabel dependent loyalitas kerja karyawan. Untuk populasi yang ada pada penelitian adalah seluruh karyawan di Whiz Prime Hotel Padang. Teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh. Sampel jenuh memakai seluruh populasi yang ada [20] Jadi total sampel adalah 62 sampel. Untuk pengumpulan data yaitu dengan kuisioner atau angket dengan skala likert, yang didalamnya memiliki lima pilihan jawaban (sangat setuju - sangat tidak setuju). Dan uji persyaratan yang dipakai pada penelitian ini yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas serta uji heteroskedastitas. Sementara untuk pengujian hipotesis menggunakan uji regresi linear berganda, Yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Lingkungan Kerja

Tingkat capaian responden dari setiap indikator lingkungan kerja bisa dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1. Tingkat Capaian Responden Untuk Setiap Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator	Rata- Rata	Persentase	Kategori
1	Pencahayaannya	6.08	39%	Cukup Baik
2	Sirkulasi Udara	6.23	35%	Cukup Baik
3	Kebisingan	6.39	35%	Baik
4	Warna	6.27	36%	Baik
5	Kelembapan Udara	6.18	40%	Cukup Baik
6	Fasilitas	6.53	35%	Baik
7	Hubungan Harmonis	6.31	47%	Cukup Baik
8	Kesempatan Untuk Maju	6.42	34%	Cukup Baik
9	Kemanan dalam Bekerja	6.18	39%	Cukup Baik

2. Budaya Organisasi

Tingkat capaian responden dari setiap indikator budaya organisasi bisa dilihat dari tabel berikut:

Tabel 2. Tingkat Capaian Responden Untuk Setiap Indikator Budaya Organisasi

No	Indikator	Rata- Rata	Persentase	Kategori
1	Kesadaran Diri	7.02	52%	Cukup Baik
2	Keagresifan	7.65	39%	Baik
3	Kepribadian	7.48	45%	Baik
4	Performa	7.87	35%	Cukup Baik
5	Orientasi Tim	8.08	47%	Cukup Baik

3. Loyalitas Kerja Karyawan

Tingkat capaian responden setiap indikator loyalitas kerja karyawan bisa dilihat dari tabel berikut:

Tabel 3. Tingkat Capaian Responden Untuk Setiap Indikator Loyalitas Kerja Karyawan

No	Indikator	Rata- Rata	Persentase	Kategori
1	Ketaatan atau Kepatuhan	11.61	35%	Cukup Baik
2	Bertanggung Jawab	8.08	48%	Baik
3	Pengabdian	7.98	35%	Cukup Baik
4	Kejujuran	12.06	45%	Cukup Baik

4. Pengujian Hipotesis

Untuk hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah hipotesis yang berbunyi “Terdapat pengaruh dari lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan”. Hasil menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,557.

Tabel 4 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi dari Variabel Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi dengan Loyalitas Kerja Karyawan

Korelasi	Koefisien Korelasi (r)	Adjusted R Square	Sig
$r_{X_1X_2Y}$	0,756	0,557	0,000

Berdasarkan hasil perhitungan data dari tabel diatas yang menunjukkan bahwa nilai dari koefisien korelasi = 0,756 dengan nilai Sig. 0,000 < 0,005. Artinya lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan terdapat pengaruh yang signifikan. Dan besarnya Adjusted R Square adalah 0,557 yang diartikan besaran pengaruh dari lingkungan kerja dan budaya organisasi adalah senilai 55,7% sedangkan 44,3% dipengaruhi oleh faktor - faktor lainnya yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Untuk mengetahui apakah hubungan lingkungan kerja dan budaya organisasi bersifat prediktif atau tidak maka dapat dilakukan analisis regresi linear berganda.

Tabel 5. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Variabel Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

Sumber	Sum of Square	df	Mean Square	F _{hitung}	Sig.
Regresi	951.288	2	475.644	39.272	0.000
Residu	714.583	59	12.112		
Total	1665.871	61			

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} 39.272 dengan nilai Sig. 0,000 < 0,05. Maka dapat diartikan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi dapat digunakan untuk memprediksi loyalitas kerja karyawan.

Untuk berikutnya, tahapan yang dilakukan adalah uji keberartian koefisien regresi dimana rangkuman dari hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6. Rangkuman Hasil untuk Uji Koefisien Regresi Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

Sumber	Koefisien	t	Sig.
Konstanta	9.842	2.881	0,006
Lingkungan Kerja	0,88	2.420	0.019
Budaya Organisasi	0,654	7.608	0,000

Berdasarkan tabel hasil olahan data diatas menunjukkan nilai t koefisien regresi 2.881 dengan taraf signifikansi 0,006 < 0,05. Ini berarti bahwa koefisien 0,88 dan 0,654 adalah signifikan dan dapat digunakan untuk memprediksi loyalitas kerja karyawan. Sesuai dengan hasil dari analisis yang diperoleh persamaan regresi.

$$Y = a + B1X1 + B2X2 \text{ yaitu } Y = 9,842 + 0,88X1 + 0.654X2$$

Berdasarkan hasil pengujian keseluruhannya yang signifikan maka hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan dapat diterima. dan setiap peningkatan satuan lingkungan kerja akan meningkat 0,88 satuan loyalitas kerja karyawan. Selanjutnya setiap peningkatan satuan budaya organisasi akan meningkat 0.654 satuan loyalitas kerja karyawan.

B. Pembahasan

Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa hasil pengolahan data dari 62 responden menggunakan SPSS versi 26.00. Berdasarkan kategori skor dan rata - rata nilai statistik hasil penelitian diketahui bahwa penilaian karyawan terhadap variabel lingkungan kerja (X1) menunjukkan persentase sebesar 45 % dengan kategori cukup. Berdasarkan hasil perolehan data dalam penelitian ini dapat disampaikan kepada Whiz Prime Hotel Padang bahwa jika karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan maksimal, sehat dan aman serta nyaman dalam bekerja maka kondisi lingkungan dapat dikatakan baik atau layak [21] Sebaliknya jika tidak dapat melakukan aktivitas secara optimal , sehat, aman dan nyaman ditempat kerja maka kondisi lingkungan tersebut

buruk atau tidak sesuai. Hal ini sejalan dengan penelitian [22] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja itu sendiri merupakan salah satu faktor yang penting bagi karyawan dimana karyawan melakukan pekerjaan sehari - hari dan jika lingkungan kerja kondusif dan memadai serta bersih maka akan memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan sehingga dimungkinkan karyawan memiliki loyalitas dan kinerja yang optimal serta puas dengan lingkungan kerjanya.

Budaya Organisasi (X2)

Berdasarkan hasil dari penelitian, maka dapat dijelaskan bahwa hasil pengolahan data dari 62 responden menggunakan SPSS versi 26.00, Berdasarkan kategori skor dan nilai rata - rata statistik hasil penelitian diketahui bahwa penilaian karyawan mengenai variabel budaya organisasi (X2) menunjukkan persentase 42% dengan kategori cukup baik. Berdasarkan hasil perolehan data di dalam penelitian ini dapat mempresentasikan kepada Whiz Prime Hotel Padang bahwa budaya organisasi harus lebih ditingkatkan salah satunya kedisiplinan karyawan, dalam hal ini tentu perlu adanya sanksi yang tegas kepada karyawan apabila karyawan sering melanggar peraturan agar karyawan lebih disiplin dalam bekerja dan selain itu juga pada faktor budaya organisasi sebaiknya lebih ditingkatkan lagi dalam hal semangat dan agresivitas didalam menjalankan suatu pekerjaan[23]. Hal ini sejalan dengan studi [24] mengemukakan bahwa, budaya yang kuat akan jelas sekali memberi pengaruh yang besar dalam sikap setiap anggota organisasi dibandingkan dengan budaya yang lemah. Hal ini berarti bahwa semakin baik budaya organisasi di Whiz Prime Hotel Padang maka loyalitas kerja karyawan akan semakin tinggi. Baik atau buruknya budaya organisasi di Whiz Prime Hotel Padang akan mempengaruhi loyalitas kerja karyawan [25][26]. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi di Whiz Prime Hotel Padang sudah cukup terkendali namun tentu masih ada yang perlu diperhatikan seperti orientasi tim dan kesadaran diri.

Loyalitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari penelitian bisa dijelaskan bahwa hasil pengolahan data dari 62 responden yang menggunakan program SPSS versi 26.00. Berdasarkan kategori skor dan rata - rata nilai statistik hasil penelitian diketahui bahwa penilaian karyawan sendiri terhadap loyalitas kerja karyawan (Y) menunjukkan persentase sebesar 36% penilaian karyawan terhadap variabel loyalitas kerja selama bekerja di Whiz Prime Hotel Padang termasuk kedalam kategori cukup baik. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari data penelitian ini dapat disampaikan kepada Whiz Prime Hotel Padang bahwa menurut [27] apabila faktor - faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan diberikan dengan baik, maka tingkat loyalitas kerja karyawan sendiri akan meningkat. Dan sebaliknya jika faktor faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan buruk maka tingkat loyalitas kerja karyawan akan menurun. Walaupun hasil dari penelitian cukup memadai, peneliti menyarankan kepada pihak hotel untuk memperhatikan hal hal yang berkaitan dengan loyalitas kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian [28] yang menyampaikan dimana lingkungan kerja serta budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis yang diperoleh untuk mengetahui seberapa pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan Whiz Prime Hotel Padang yang dilakukan melalui bantuan SPSS versi 26.00. Didapatkan hasil nilai X_1 terhadap Y nilai koefisien regresi sebesar 0,088, dengan nilai sig 0,019 lebih kecil dari nilai sig 0,05. Artinya setiap peningkatan 1 satuan lingkungan kerja sebesar 0,088 akan meningkatkan 0,088 loyalitas kerja karyawan. Jadi, berdasarkan penjelasan hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini selaras juga dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [29] yang menyatakan dimana lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Disamping itu penelitian ini juga selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [29][30] yang juga menyampaikan apabila tingkat lingkungan kerja buruk maka tingkat loyalitas kerja akan menurun, sebaliknya jika lingkungan kerja bagus maka tingkat loyalitas kerja

karyawan akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa bila semakin tinggi tingkat lingkungan kerja karyawan, maka tingkat loyalitas kerja karyawan akan semakin tinggi pula.

Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan di Whiz Prime Hotel Padang yang dilakukan melalui program SPSS versi 26.00. Didapatkan hasil nilai X^2 terhadap Y dengan nilai koefisien regresi 0,654, dan nilai signifikansi 0,00 lebih kecil dari nilai sig 0,05, maka dinyatakan X^2 mempengaruhi Y , Artinya setiap peningkatan 1 satuan budaya organisasi sebesar 0,654 akan meningkatkan 0,654 loyalitas kerja karyawan. [17] Budaya organisasi yaitu sebuah aspek yang penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan begitu juga dengan loyalitas kerja karyawan didalam perusahaan. Jadi, berdasarkan dari penjelasan hasil penelitian diatas menunjukkan budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [25] [31] dimana variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel loyalitas kerja karyawan. Disamping itu penelitian ini juga selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [26][32][33] yang menyampaikan apabila budaya organisasi ditempat kerja buruk maka tingkat loyalitas kerja akan menurun, sebaliknya jika budaya organisasi bagus maka tingkat loyalitas kerja karyawan tersebut akan meningkat. Maka hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi di Whiz Prime Hotel Padang maka loyalitas kerja karyawan akan semakin tinggi. Baik atau buruknya budaya organisasi di Whiz Prime Hotel Padang akan mempengaruhi loyalitas kerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai F hitung 39,272 > F tabel 3,15 dengan sig. 0,00 < 0,05 artinya variabel lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel loyalitas kerja karyawan (Y). Yang artinya H_1 dapat diterima X_1 dan X_2 secara bersamaan berpengaruh terhadap Y . Selanjutnya nilai koefisien regresi untuk variabel X_1 sebesar 0,088, dengan nilai sig 0,019 lebih kecil dari nilai sig 0,05 dan variabel X_2 dengan nilai koefisien regresi 0,654, dan nilai signifikansi 0,00 lebih kecil dari nilai sig 0,05, artinya setiap peningkatan 1 satuan lingkungan kerja akan meningkatkan 0,088 loyalitas kerja karyawan dan setiap peningkatan 1 satuan budaya organisasi akan meningkatkan 0,654 satuan loyalitas kerja karyawan. Kemudian diperoleh hasil analisis regresi linear berganda maka pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap variabel loyalitas kerja karyawan (Y) sebesar 55,7% sedangkan 44,3% ditentukan oleh faktor lain. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya [30][34][35] dimana lingkungan kerja dan budaya organisasi ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa: Respon dari responden terhadap lingkungan kerja diperoleh data rata - rata skor total 45% dengan kategori cukup baik. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada Whiz Prime Hotel Padang secara keseluruhan dikategorikan cukup baik. Respon dari responden terhadap budaya organisasi diperoleh data rata - rata skor total 42% dengan kategori cukup baik. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada Whiz Prime Hotel Padang secara keseluruhan dikategorikan cukup baik. Respon dari responden terhadap loyalitas kerja karyawan diperoleh data rata - rata skor total 36% dengan kategori cukup baik. Dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja karyawan pada Whiz Prime Hotel Padang secara keseluruhan dikategorikan cukup baik. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja serta budaya organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 55,7%.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] V. L. Sabon, M. T. P. Perdana, P. C. S. Koropit, and W. C. D. Pierre, "Strategi Peningkatan Kinerja Sektor Pariwisata Indonesia Pada ASEAN Economic Community," *Esensi J. Bisnis dan Manaj.*, vol. 8, no. 2, pp. 163–176, 2018, doi: 10.15408/ess.v8i2.5928.
- [2] T. A. Robbins, S.P., & Judge, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2002.
- [3] & D. Endang, *Motivasi dan Work Behavior*, 3 Rd. Singapore: Mc - Graw-Hill, 2016.
- [4] S. . Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- [5] S. Gouzali, "Manajemen Sumber Daya Manusia jilid 2." Gunung Agung, Jakarta, 2008.
- [6] F. Ferdian, Y. Abrian, H. Suyuthie, and R. A. Sinensis, "The Effect of Work Compensation on Intention to Stay in the Hotel Industry During the COVID 19 Pandemic with Job Embeddedness as Mediation," *J. Organ. dan Manaj.*, vol. 18, no. 1, pp. 60–73, 2022, doi: 10.33830/jom.v18i1.2134.2022.
- [7] T. Dutta and S. Dhir, "Employee Loyalty: Measurement and Validation," *Glob. Bus. Rev.*, pp. 1–18, Mar. 2021, doi: 10.1177/0972150921990809.
- [8] K. Matzler and B. Renzl, "The Relationship between Interpersonal Trust, Employee Satisfaction, and Employee Loyalty," *Total Qual. Manag. Bus. Excell.*, vol. 17, no. 10, pp. 1261–1271, Dec. 2006, doi: 10.1080/14783360600753653.
- [9] A. Andre and Y. Abrian, "PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI THE AXANA HOTEL PADANG," *J. Kaji. PARIWISATA DAN BISNIS PERHOTELAN*, vol.1, no. 1, pp. 7–16, 2020, doi: <https://doi.org/10.24036/jkpbp.v1i1.2372>.
- [10] S. Danang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru, 2012.
- [11] J. N. Fahira, Y. Abrian, and N. Wulansari, "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Rangkyo Basa Kota Padang," *J. Kaji. PARIWISATA DAN BISNIS PERHOTELAN*, vol. 3, no. 1, pp. 55–61, 2022, doi: <https://doi.org/10.24036/jkpbp.v3i1.40072>.
- [12] K. . Chandra and S. Vianita, "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN ' Z ' HOTEL SURABAYA," *J. Hosp. dan Manaj. Jasa*, vol. 8, no. 2, pp. 203–219, 2020,
- [13] Serdamayanti, *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja : Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*, Bandung: Mandar Maju, 2011.
- [14] P. luh, putu, Yunia, anggy and S. anak, agung, Ayu, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan di Hotel Santika Nusa Dua Bali," *E-Jurnal Manaj. Unud*, vol. 6, no. 3, pp. 1478–1506, 2017.
- [15] A. Prabhakar, "Analysis of high job satisfaction relationship with employee loyalty in context to workplace environment," *Int. J. Appl. Res.*, vol. 2, no. 4, pp. 640–643, 2016.
- [16] I. komariyah. Edison, Emron. Yohny anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- [17] G. D. F. Lumningkewas, Adolfina, and Y. Uhing, "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sulut-Go Kantor Cabang Tomohon Impact Analysis of Organizational Culture and Loyalty on the Employee Performance At Bank Sulut-Go Tomohon Branch Office," *J. EMBA*, vol. 7, no. 6, pp. 3269–3278, 2019.
- [18] Susiani ; and H. Suyuthie, "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI THE AXANA HOTEL PADANG," *Mimb. J. Penelit. Sos. dan Polit.*, vol. 8, no. 2, pp. 98–104, 2019, doi: <https://doi.org/10.32663/jpsp.v8i2.1017>.

- [19] Sugiyono, “Sugiyono, Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D , (Bandung: Alfabeta, 2015), 407 1,” *Metod. Penelit. dan Pengemb. Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*, no. 2015, 2015.
- [20] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta*. 2018.
- [21] A. Rifqi and W. Ningsih, “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Pengawasan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Tirta Sari Surya Rengat,” *J. Online Mhs. Fak. Ekon. Univ. Riau*, vol. 2, no. 1, 2015.
- [22] A. P. Tambunan, “Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoretis,” *J. Ilm. Methonomi*, vol. 4, no. 2, 2018.
- [23] S. Sudarsono, “Budaya Organisasi,” *Widya Balina*, vol. 4, no. 2, 2019, doi: 10.53958/wb.v4i2.39.
- [24] Bangun w, “BUDAYA ORGANISASI: Dampaknya Pada Peningkatan Daya Saing Perusahaan,” *J. Manaj.*, vol. 8, no. 1, pp. 38–49, 2004.
- [25] C. D. Hendrix and Y. Abrian, “Peran Budaya Organisasi dalam Mempengaruhi Loyalitas Karyawan di Grand Rocky Hotel Kota Bukittinggi,” *J. Kaji. Pariwisata dan Bisnis Perhotelan*, vol. 3, no. 3, pp. 170–176, 2022, doi: <https://doi.org/10.24036/jkpbp.v3i3.49972>.
- [26] V. Rose, “Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variable intervening,” *Manag. Bus. Rev.*, vol. 3, no. 2, pp. 104–115, 2019, doi: 10.21067/mbr.v3i2.4722.
- [27] I. S. Kurniawan, “Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan,” *J. Ekon. dan Manaj. KINERJA*, vol. 16, no. 1, pp. 85–97, 2019.
- [28] T. I. Pitoy, R. J. Pio, and W. Rumawas, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Manado),” *Productivity*, vol. 1, no. 4, pp. 339–344, 2020.
- [29] N. P. Nainggolan, “Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hotel Instar Kota Batam,” *Sci. J. J. Ilm. Mhs.*, vol. 1, 2021.
- [30] M. Agmasari and E. Septyarini, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Antar Lintas Sumatera di Yogyakarta,” *Reslaj Relig. Educ. Soc. Laa Roiba J.*, vol. 5, no. 3, 2022, doi: 10.47467/reslaj.v5i3.1670.
- [31] Ayunda, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Di Lembang Asri Resort Bandung,” *J. Manaj. Perhotelan ...*, vol. 2, no. 3, pp. 198–204, 2018.
- [32] A. Tirtadidjaja and R. Sarudin, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan Front Office Grand Hyatt Jakarta,” *J. Manaj. perhotelan dan pariwisata*, vol. 5, no. 2, pp. 198–204, 2022.
- [33] F. M. Bolung, E. Sentosa, and M. Marnis, “Pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Hotel Desa Wisata TMII Jakarta,” *Oikonomia J. Manaj.*, vol. 17, no. 2, pp. 141–154, 2021.
- [34] Z. Mawadah, T. Setyowati, and P. Winahyu, “Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Hotel Ijen View Bondowoso,” *Natl. Multidiscip. Sci.*, vol. 1, no. 3, pp. 537–543, 2022.
- [35] D. Darti and M. Kusuma, “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Madeline Kota Bengkulu,” *Ekombis Rev. J. Ilm. Ekon. Dan Bisnis*, vol. 10, no. 2, pp. 1183–1194, 2022.