

## ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN

Jessica Prasethio<sup>1</sup>, Hari Iskandar<sup>2</sup>  
Universitas Bunda Mulia<sup>1,2</sup>  
[Jessica.prasethio@gmail.com](mailto:Jessica.prasethio@gmail.com)<sup>1</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap loyalitas karyawan di Hotel Grand Mercure Jakarta Harmoni.. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan regresi linier berganda. Pengujian meliputi uji Autokorelasi, uji koefisien determinasi, uji T, uji F, dan uji multikolinearitas untuk menguji hipotesis. Uji asumsi klasik yang dilakukan termasuk uji normalitas, histogram, plot, dan uji Kolmogorov-Smirnov. Sampel penelitian terdiri dari 162 orang staf karyawan Hotel Grand Mercure Jakarta Harmoni, menggunakan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di Hotel Grand Mercure Jakarta Harmoni. Uji hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen ( $X$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga hipotesis menunjukkan pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan di hotel Grand Mercure Jakarta Harmoni.

**Kata Kunci:** Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas Karyawan.

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of work environment factors and work facilities on employee loyalty at the Grand Mercure Jakarta Harmoni Hotel. This study uses a quantitative method with multiple linear regression. Tests include autocorrelation tests, coefficient of determination tests, T tests, F tests, and multicollinearity tests to test the hypothesis. The classical assumption tests carried out include normality tests, histograms, plots, and Kolmogorov-Smirnov tests. The research sample consisted of 162 staf members of the Grand Mercure Jakarta Harmoni Hotel, using saturated sampling techniques. The results of the study indicate that work environment factors and work facilities have a significant effect on employee loyalty at the Grand Mercure Jakarta Harmoni Hotel. Hypothesis testing shows that the null hypothesis ( $H_0$ ) is rejected and the alternative hypothesis ( $H_a$ ) is accepted, which means that there is a significant influence between the independent variables ( $X$ ) and the dependent variable ( $Y$ ). So it can be concluded that the three hypotheses show a positive influence on employee loyalty at the Grand Mercure Jakarta Harmoni Hotel.*

**Keywords:** Employee Loyalty, Work Environment, Work Facilities.

## PENDAHULUAN

Bisnis zaman sekarang, kinerja pegawai yang baik secara langsung dapat mempengaruhi perusahaan maupun organisasi. Dan untuk memperbaiki kinerjanya tentu memakan waktu dan proses kinerja yang panjang. Dan dapat meningkatkan keberhasilan, pengawasan dan pembinaan. Perusahaan juga menilai semua karyawan yang memiliki Tingkat keberhasilan kinerja yang sudah dilakukan sebagai pengembangan para karyawan yang bekerja di instansi tersebut. (Wahyudi et al., 2022)

Kinerja atau *performance* merupakan sebuah nilai dari hasil yang telah dikerjakan atau prestasi di dalam dunia kerja. Pengertian kinerja dapat digambarkan melalui tingkatan pelaksanaan suatu proyek dari perusahaan atau suatu kegiatan dengan tujuan untuk mencapai target, visi dan misi dari perusahaan yang telah direncanakan dengan strategi di dalam perusahaan (Moeharino dalam Fadilla Puspita & Jufrizen, 2021).

Kinerja merupakan sebuah hasil kerja keras dari karyawan perusahaan yang dilihat berdasarkan prestasi mereka bekerja. Prestasi yang dilihat termasuk kualitas dan kuantitas selama periode waktu tertentu yang telah ditentukan dan diberikan sesuai dengan tanggung jawab dan tugas mereka masing-masing. Perusahaan atau organisasi pasti mengharapkan tanggung jawab dari masing-masing karyawannya agar mereka dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan tujuan untuk memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan dan meningkatkan kinerjanya (Prasetyo et al., 2021).

Di dalam sebuah lingkungan kerja perlu adanya rasa kekeluargaan dan juga komunikasi yang baik, agar perusahaan mampu mendukung dan memberikan yang terbaik bagi karyawannya (Hermawan et al., 2021).

Dari Hasil observasi yang dilakukan peneliti di lokasi, hotel yang sangat mementingkan lingkungan kerja karyawannya adalah Hotel Grand Mercure Jakarta Harmoni. Namun akhir – akhir ini lingkungan kerja hotel Grand Mercure Jakarta Harmoni mengalami penurunan atau kurang baik. Hal ini mengakibatkan beberapa karyawan yang memilih untuk mengundurkan diri dari Hotel Grand Mercure Jakarta Harmoni. Berdasarkan data yang diberikan dari Hotel Grand Mercure Jakarta Harmoni, diketahui bahwa mereka menetapkan rata-rata untuk tingkat *turnover rate* karyawan adalah sebesar 3 % selama 2023.

Perusahaan merupakan sebuah kelompok orang atau organisasi yang memiliki tujuan yang sama yaitu memperoleh keuntungan. Perusahaan dapat diartikan juga sebagai segala kegiatan yang bertujuan untuk memperoleh keuntungan atau laba. Perusahaan dikelola oleh sejumlah orang yang memiliki bagian dan tanggung jawabnya masing-masing. Perusahaan memiliki beberapa bentuknya masing-masing seperti Perusahaan Dagang (PD), Firma (Fa), Persekutuan Komanditer (CV), Perseroan Terbatas (PT), Perusahaan Umum (Perum), Perusahaan Perseroan (Persero) dan Koperasi. Sebagian besar usaha-usaha yang ada dikelola oleh perusahaan, seperti contoh usahanya adalah sebuah hotel (Dalimunthe et al., 2023)

Hotel Grand Mercure Jakarta Harmoni merupakan sebuah perusahaan Perseroan Terbatas (PT) dengan nama PT. Halim Bangun Sarana Indah. Hotel Grand Mercure Jakarta Harmoni diketahui sebagai Brand hotel premium menengah pertama yang dibuat oleh Brand Accor yang kemudian diikuti dengan hotel keduanya yaitu Hotel Grand Mercure Maha Cipta Jakarta Kemayoran.

Pada 5 tahun terakhir dari tahun 2019 – 2023, DKI Jakarta memiliki perkembangan hotelnya sendiri. Pada tahun 2019, perkembangan hotel di Jakarta mencapai angka 397, kemudian pada tahun 2020 hotel mengalami penurunan hingga berjumlah 392 yang diakibatkan oleh pandemic COVID-19. Setelah itu hotel mengalami penurunan lagi di tahun 2021 hingga berjumlah 384, kemudian di tahun 2022, hotel mengalami kenaikan sejumlah 64 hotel sehingga berjumlah 448 hotel. Akhirnya pada tahun 2023, jumlah hotel tidak mengalami penurunan ataupun kenaikan sehingga jumlah hotel berjumlah sama dari tahun sebelumnya yaitu 448 hotel. (BPS statistik hotel dan akomodasi lainnya di Indonesia 2023).

Fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari (1) mesin dan peralatan, (2) prasarana, (3) perlengkapan kantor, (4) peralatan inventaris, (5) tanah dan bangunan, dan (6) transportasi (Sofyandi dalam Harpis, (2020).

Fasilitas kerja yang dimiliki dan sangat berpengaruh di Hotel Grand Mercure Jakarta Harmoni yaitu loker karyawan, kantin, transportasi, teknologi dan sebagainya. Yang memiliki pengaruh dari beberapa fasilitas yang disebutkan terdapat 2 permasalahan yaitu teknologi dan fasilitas kesehatannya. Permasalahannya adalah komputer untuk para karyawan masih menggunakan komputer dan sering mendapat masalah, kemudian tidak ada ruang klinik di hotel yang menyebabkan para karyawan hanya menggunakan kotak P3K dan jika tidak bisa ditangani oleh P3K, karyawan tersebut harus dilarikan ke rumah sakit.

Pada tahun 2020, Nindi Forendes menghasilkan penelitian bahwa fasilitas kerja yang diterima kurang memadai dalam mendukung pekerjaan mereka, oleh karena itu perlu adanya tindakan dari pihak manajemen perusahaan yang

berguna untuk meningkatkan fasilitas kerja dari karyawan. (Forendes et al., 2020)

Menurut Sulastiyono dalam Ayu et al., (2022), hotel merupakan suatu perusahaan yang dikelola oleh pemilik dengan cara menyediakan pelayanan yang penuh kepada masyarakat luas, pelayanannya seperti makanan, minuman dan akomodasi atau penginapan. Namun seiring berjalannya waktu, penggunaan hotel bisa dimaksudkan untuk hal lain selain penginapan tadi, seperti *ballroom* yang digunakan untuk mengadakan acara pernikahan, *meeting* pribadi atau acara pameran. Hotel Grand Mercure Jakarta Harmoni adalah sebuah hotel bintang 4 kelas atas Internasional yang menyediakan pelayanan penuh bergaya Prancis yang dipadukan dengan budaya dan tradisi dari negara Indonesia. Hotel ini terletak di jantung kota Jakarta tepatnya di Jalan Hayam Wuruk, Jakarta Pusat. Hotel ini menawarkan solusi akomodasi kelas atas untuk wisatawan ataupun tamu bisnis yang datang.

Untuk mengetahui faktor yang membuat rasa loyalitas karyawan menurun di dalam operasional dan tidak banyak dari mereka yang memutuskan untuk keluar. Oleh karena itu, peneliti memperoleh data karyawan dari hotel Grand Mercure Jakarta Harmoni yang masih bekerja hingga saat ini dengan tujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh faktor lingkungan dan fasilitas kerja terhadap loyalitas karyawan di Hotel Grand Mercure Jakarta Harmoni. Kemudian dari data tersebut akan dilakukan penelitian sebagai referensi sampel penelitian yang dilakukan untuk mencapai kesimpulan akhir dari tujuan penelitian.

## **METODE PENELITIAN**

Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif Deskriptif. Metode ini digunakan untuk meneliti sampel dan

populasi tertentu, pada penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada seluruh staf yang bekerja dan mengobservasi kejadian yang sebenarnya terjadi di Hotel tersebut dengan tujuan untuk mendapatkan data-data jumlah karyawan yang bekerja di Hotel Grand Mercure Jakarta Harmoni sebagai acuan untuk peneliti uji. Kuesioner ini dibuat untuk departemen yang beroperasi, dan data staf yang bekerja di Hotel Grand Mercure Jakarta Harmoni. Lalu peneliti juga melakukan observasi dengan tujuan untuk mengamati secara langsung data yang diperlukan dan banyaknya karyawan yang bekerja di hotel tersebut.

Pada penelitian ini, penulis memperoleh data populasi dari Hotel Grand Mercure Jakarta Harmoni Sebanyak 162 Staf yang bekerja di Hotel Grand Mercure Jakarta harmoni. Populasi tersebut terdiri dari 10 departemen yang terbagi dari total jumlah populasi yang ada. Diantaranya *Front Office, Human Resource, Sales &*

*Marketing, Finance, Security, Kitchen, Food & Beverage Service, IT, Engineering, Housekeeping.*

Penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh sebagai tolak ukur untuk mengelola data kuesioner. teknik ini sering digunakan untuk meneliti semua populasi dalam penelitian untuk dijadikan sampel dengan kesalahan yang sangat kecil. Berdasarkan penjelasan mengenai teknik sampling jenuh di atas maka peneliti menggunakan teknik ini karena jumlah sampel dari seluruh populasi yang diambil terdiri dari 162 karyawan.

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Data

#### Hasil Uji Validitas

Di bawah merupakan pemaparan hasil pengujian validitas dari 162 karyawan yang bekerja di Hotel Grand Mercure Jakarta Harmoni yang telah dikumpulkan melalui hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan Peneliti.

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Dimensi Kebisingan			
X1	0,608	0,154	Valid
X2	0,623	0,154	Valid
Dimensi Sirkulasi Udara			
X3	0,592	0,154	Valid
X4	0,581	0,154	Valid
Dimensi Suhu Tempat			
X5	-0,246	0,154	Tidak Valid
X6	0,665	0,154	Valid
Dimensi Penerangan			
X7	0,589	0,154	Valid
X8	0,556	0,154	Valid

(Sumber: Olahan Peneliti (2024))

Berdasarkan hasil olah data uji validitas di atas pada tabel 1, memperlihatkan variabel lingkungan kerja (X) dimana tujuh dari delapan item pernyataan memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dibanding dengan r-tabel (r-

hitung > 0,154). Sementara item pernyataan kelima yang mengukur variabel lingkungan kerja pada dimensi suhu tempat memiliki nilai r-hitung sebesar - 0,246 mengartikan bahwa item kelima tidak valid. Berdasarkan hasil olah

data tersebut dapat disimpulkan bahwa tujuh dari delapan pernyataan yang telah dibagikan oleh peneliti kepada karyawan Hotel Grand Mercure Jakarta Harmoni mengenai variabel lingkungan kerja (X)

dapat dinyatakan valid, sehingga ketujuh item pernyataan yang telah dikumpulkan melalui kuesioner dapat digunakan sebagai data dalam penelitian ini.

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas Fasilitas Kerja

<b>Pernyataan</b>	<b>r-hitung</b>	<b>r-tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Dimensi Alat Kerja			
X1	0,470	0,154	Valid
X2	0,487	0,154	Valid
X3	0,635	0,154	Valid
X4	0,699	0,154	Valid
Dimensi Perlengkapan Kerja			
X5	0,582	0,154	Valid
X6	0,253	0,154	Valid
X7	0,745	0,154	Valid
X8	0,463	0,154	Valid
X9	0,616	0,154	Valid
X10	0,587	0,154	Valid

(Sumber: Olahan Peneliti (2024))

Berdasarkan hasil olah data uji validitas di atas pada tabel 2, memperlihatkan variabel fasilitas kerja (X) dimana kesepuluh item pernyataan memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dibanding dengan r-tabel ( $r\text{-hitung} > 0,154$ ) mengartikan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Berdasarkan hasil olah data tersebut

dapat disimpulkan bahwa kesepuluh item pernyataan yang telah dibagikan oleh peneliti kepada karyawan Hotel Grand Mercure Jakarta Harmoni mengenai variabel fasilitas kerja (X) dapat dinyatakan valid, sehingga kesepuluh item pernyataan yang telah dikumpulkan melalui kuesioner dapat digunakan sebagai data dalam penelitian ini.

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan

<b>Pernyataan</b>	<b>r-hitung</b>	<b>r-tabel</b>	<b>Keterangan</b>
X1	0,585	0,154	Valid
X2	0,567	0,154	Valid
X3	0,546	0,154	Valid
X4	0,515	0,154	Valid
X5	0,641	0,154	Valid
X6	0,645	0,154	Valid
X7	0,593	0,154	Valid
X8	0,566	0,154	Valid
X9	0,514	0,154	Valid
X10	0,671	0,154	Valid
X11	0,692	0,154	Valid
X12	0,658	0,154	Valid
X13	0,660	0,154	Valid

(Sumber: Olahan Peneliti (2024))

Berdasarkan hasil olah data uji validitas di atas pada tabel 3,

memperlihatkan variabel loyalitas karyawan (Y) dimana ketiga belas item

pernyataan memiliki nilai *r*-hitung yang lebih besar dibanding dengan *r*-tabel (*r*-hitung > 0,154) mengartikan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Berdasarkan hasil olah data tersebut dapat disimpulkan bahwa ketiga belas item pernyataan yang telah dibagikan oleh peneliti kepada karyawan Hotel Grand Mercure Jakarta Harmoni mengenai variabel loyalitas karyawan (Y) dapat dinyatakan valid, sehingga ketiga belas item pernyataan yang telah dikumpulkan melalui kuesioner dapat digunakan sebagai data dalam penelitian ini.

**Hasil Uji Reliabilitas**

Sebelum menuju tahapan analisis data selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan kepada seluruh subjek penelitian (wisatawan yang berkunjung ke kawasan Petak Enam). Pengambilan keputusan menurut (Imam, 2018) jika *Cronbach's Alpha* > 0.60 maka dinyatakan reliabel, sebaliknya jika *Cronbach's Alpha* < 0.60 maka dinyatakan tidak reliabel.

**Tabel 4.** Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.690	7

(Sumber: Olahan Peneliti (2024))

Berdasarkan tabel 4. di atas terlihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil uji reliabilitas variabel lingkungan kerja sebesar 0,690 yang dimana lebih besar daripada 0,60. Hal tersebut mengartikan bahwa tujuh pernyataan yang mengukur variabel lingkungan kerja dinyatakan reliabel dan dapat diterima.

**Tabel 5.** Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.710	10

(Sumber: Olahan Peneliti (2024))

Berdasarkan tabel 5. di atas terlihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil uji reliabilitas variabel fasilitas kerja sebesar 0,710 yang dimana lebih besar daripada 0,60. Hal tersebut mengartikan bahwa sepuluh pernyataan yang mengukur variabel fasilitas kerja dinyatakan reliabel dan dapat diterima.

**Tabel 6.** Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.851	13

(Sumber: Olahan Peneliti (2024))

Berdasarkan tabel 6. di atas terlihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil uji reliabilitas variabel loyalitas karyawan sebesar 0,851 yang dimana lebih besar daripada 0,60. Hal tersebut mengartikan bahwa ketiga belas pernyataan yang mengukur variabel loyalitas karyawan dinyatakan reliabel dan dapat diterima.

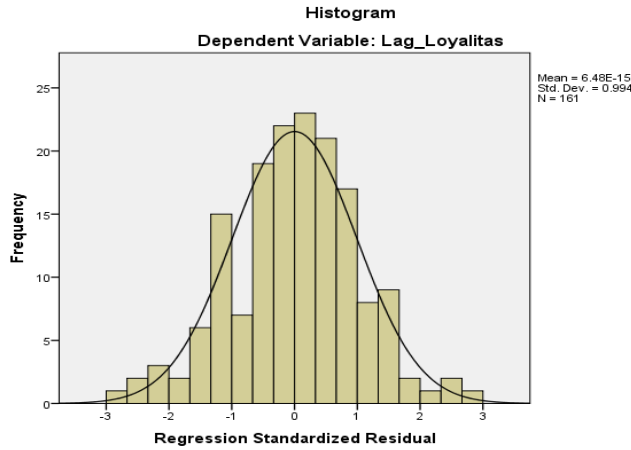
**Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan hasil uji normalitas, dilakukan pengujian terhadap variabel X dan Y, dengan tujuan untuk mengetahui apakah penyebaran data variabel sudah sesuai prosedural secara normal. Dalam pengujian normalitas ini, penulis menggunakan 3 metode yang digunakan

yaitu histogram, plot dan kolmogrov-smirnov tes. Berikut ini data dan grafik yang dihasilkan dari uji normalitas

sebagai berikut :

### Histogram

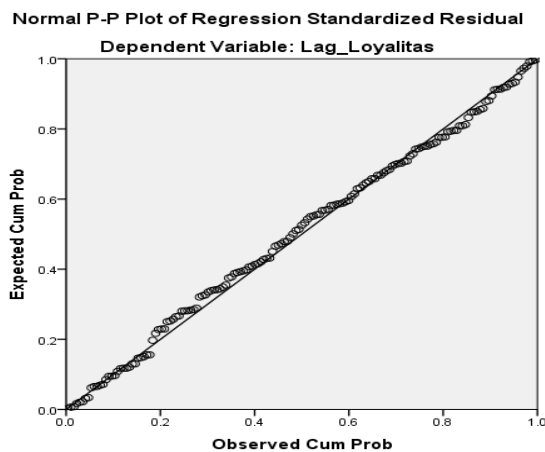


**Gambar 1.** Hasil Histogram Kinerja Karyawan  
Sumber: Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan gambar histogram pada gambar 1. dapat diketahui bahwa gambar grafik ini membentuk gunung dan pola distribusi yang berada di tengah, sehingga hal ini menguatkan bahwa variabel yang diamati di

penelitian ini sudah memenuhi asumsi normalitas. Oleh karena itu dapat disimpulkan data yang dihasilkan dari histogram ini sudah memenuhi persyaratan normalitas data.

### Plot



**Gambar 2.** Hasil Plot Uji Normalitas Plot  
Sumber: Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan pada gambar 2. yang memperlihatkan grafik plot pada variabel yang diteliti. Hasil yang terlihat pada grafik plot, menjelaskan variabel

dan data akan dikatakan normal bila titik-titiknya mengikuti dan mendekati garis diagonal yang melintang dari sisi kiri bawah ke sisi kanan atas pada grafik.

Oleh karena itu dapat disimpulkan hasil gambar grafik plot pada variabel dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat

asumsi normalitas sehingga variabel yang diteliti dinyatakan normal.

**Kolmogorov – Smirnov Test**

**Tabel 7.** Hasil Kolmogorov-Smirnov Test Uji Normalitas  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		161
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.24672961
Most Extreme Differences	Absolute	.040
	Positive	.037
	Negative	-.040
Kolmogorov-Smirnov Z		.508
Asymp. Sig. (2-tailed)		.959

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

(Sumber: Olahan Peneliti (2023))

Berdasarkan gambar 3. yang memperlihatkan pengujian *Kolmogorov-Smirnov tes* pada variabel yang ada di dalam penelitian ini. Terlihat bahwa hasil pengujian menunjukkan nilai probabilitas signifikan sebesar 0,959 yang artinya nilai probabilitas signifikansi lolos dalam pengujian karena nilai  $0,959 > 0.05$  sehingga dapat disimpulkan data terdistribusi normal dan dapat dilanjutkan pada uji data

regresi data.

**Hasil Uji Multikolinearitas**

Berdasarkan uji multikolinearitas terhadap variabel penelitian ini yang bertujuan untuk menganalisis hasil uji multikolinearitas dengan melihat nilai VIF. Berikut adalah hasil dari uji multikolinearitas pada variabel (X) dengan populasi 162 orang sebagai berikut:

**Tabel 8.** Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26.651	3.188		8.359	.000		
	Lag Lingkungan Kerja	.264	.134	.175	1.975	.050	.658	1.520
	Lag Fasilitas Kerja	.394	.118	.296	3.335	.001	.658	1.520

a. Dependent Variable: Lag Loyalitas

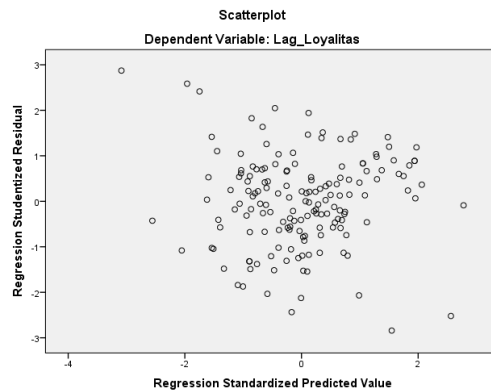
(Sumber: Olahan Peneliti (2024))



Berdasarkan pada gambar 4. yang memperlihatkan uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF (Variance Inflation Factor) sebesar 1,520 yang menyatakan bahwa pada uji multikolinearitas tidak terjadi antara

variabel bebas. Karena jika nilai VIF melebihi 10 dinyatakan memiliki korelasi antar variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja. Hasil yang diperoleh ini sudah cukup baik dengan  $VIF < 10$ .

### Hasil Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 3.** Hasil Uji Heteroskedastisitas  
(Sumber: Olahan Peneliti (2024))

Berdasarkan pada grafik scatterplot di atas tidak adanya pola yang jelas pada grafik scatterplot (seperti bergelombang dan menyempit). Lalu Diikuti dengan ciri gambar titik-titik menyebar di atas dan bawah pada angka

0 pada sumbu Y, hal ini mengartikan bahwa data tidak terdeteksi dan tidak terjadinya heteroskedastisitas sehingga dapat diajukan ke tahap uji regresi.

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 9.** Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26.651	3.188		8.359	.000		
	Lag_Lingkungan_Kerja	.264	.134	.175	1.975	.050	.658	1.520
	Lag_Fasilitas_Kerja	.394	.118	.296	3.335	.001	.658	1.520

a. Dependent Variable: Lag\_Loyalitas

(Sumber: Olahan Peneliti (2024))

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear pada gambar 6, didapatkan hasil konstanta yang dihasilkan sebesar 26,651 dan jika terjadi penambahan satuan pada variabel lingkungan kerja maka akan berpengaruh sebesar 0,264

pada loyalitas. Sementara jika terjadi penambahan satuan pada variabel fasilitas kerja maka akan berpengaruh sebesar 0,394 pada loyalitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan fasilitas kerja memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Adapun persamaan regresi linear yang disusun dalam penelitian ini

adalah sebagai berikut:

$$Y = 26,651 + 0,264X_1 + 0,394X_2$$

**Hasil Uji F**

**Tabel 10.** Hasil Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	630.692	2	315.346	17.267	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2885.554	158	18.263		
	Total	3516.246	160			

a. Dependent Variable: Lag\_Loyalitas

b. Predictors: (Constant), Lag\_Fasilitas\_Kerja, Lag\_Lingkungan\_Kerja

(Sumber: Olahan Peneliti (2024))

Kesimpulan pada gambar 7, di atas menunjukkan bahwa uji F yang dilakukan peneliti memperoleh hasil F-hitung sebesar 17,267 dengan nilai signifikannya 0,000 yang artinya variabel independen atau variabel bebas penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja satu sama lain berpengaruh simultan terhadap variabel Loyalitas Karyawan. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai F-hitung yang lebih besar dari F-tabel yaitu sebagai berikut  $17,267 > 3,05$  atau dengan melihat nilai Signifikannya yaitu sebesar

$0,000 < 0,05$  menyatakan  $H^0$  ditolak dan  $H^1$  diterima.

**Hasil Uji T**

Pada uji T ini, adapun rumus *t-table* yang menjadi tolak ukur dalam perhitungan sebagai berikut:  $Df = n - k = 162 - 2 = 160$  dengan nilai signifikansi sebesar 5% angka tersebut diperoleh dari tingkat kepercayaan sebesar 95% yaitu  $\alpha = 0,05$  sehingga mendapatkan perhitungan nilai t-tabel sebesar 1,654. Berikut ini hasil uji T yang telah dilakukan penulis:

**Tabel 11.** Hasil Uji T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	26.651				
	<u>Lag_Lingkungan_Kerja</u>	.264	.134	.175	1.975	.050	.658	1.520
	<u>Lag_Fasilitas_Kerja</u>	.394	.118	.296	3.335	.001	.658	1.520

a. Dependent Variable: Lag\_Loyalitas

(Sumber: Olahan Peneliti (2024))

Kesimpulan pada t-tabel di atas didapati t-hitung dari variabel independen atau variabel (X) Lingkungan Kerja dengan t-hitung 1,975 dan Fasilitas Kerja 3,335.

Sedangkan nilai t-tabel di dalam penelitian ini sebesar 1,654 pada distribusi t-tabel menyatakan bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel. Oleh karena itu dapat disimpulkan kedua

hipotesis dinyatakan didukung atau  $H^0$  ditolak dan  $H^a$  diterima dengan pengujian hipotesis satu arah, maka variabel Lingkungan Kerja dan Fasilitas

Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan.

### Hasil Uji Autokorelasi

Tabel 12. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.424 <sup>a</sup>	.179	.169	4.27352	2.034

a. Predictors: (Constant), Lag Fasilitas Kerja, Lag Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Lag Loyalitas

(Sumber: Olahan Peneliti (2024))

Kesimpulan pada hasil uji Autokorelasi menggunakan teori Durbin Watson yang signifikasinya adalah 5% dengan jumlah sampel yaitu 162. Diketahui berdasarkan tabel distribusi Durbin Watson  $dL$  1,718 dan nilai  $dU$  1,768 dan nilai Durbin Watson yang dihasilkan adalah 2,034. Dengan

demikian nilai Durbin Watson lebih besar dari batas  $dU$  ( $2,034 > 1,768$ ), adapun nilai  $4 - dU$  dalam penelitian ini 2,231 sehingga nilai Durbin Watson lebih kecil dari batas  $4 - dU$  ( $2,034 < 2,231$ ) maka dinyatakan tidak terdapat autokorelasi.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.424 <sup>a</sup>	.179	.169	4.27352	2.034

a. Predictors: (Constant), Lag Fasilitas Kerja, Lag Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Lag Loyalitas

(Sumber: Olahan Peneliti (2024))

Kesimpulan pada gambar 10, menunjukkan nilai R square sebagai nilai uji koefisien determinasi dengan perolehan data sebesar 0,179 maka berada dalam posisi diantara nol dan satu, maka dalam penelitian ini seluruh variabel-variabel independen mampu memberikan 17,9% informasi yang

dibutuhkan untuk memprediksi variabel loyalitas karyawan. Sementara 82,1% lainnya merupakan variabel bebas lain di luar penelitian ini.

### Interpretasi

Setelah melalui proses penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka telah

mendapatkan hasil dari pengujian yang telah dilakukan yaitu pengaruh pada variabel (X) Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap variabel (Y) Loyalitas Karyawan memperlihatkan hasil yang signifikan. Mengingat pada proses pengujian dimana variabel Lingkungan kerja dan Fasilitas kerja memiliki pengaruh terhadap Loyalitas Karyawan di Hotel Grand Mercure Jakarta Harmoni menandakan bahwa permasalahan dan fenomena yang diteliti oleh penulis memiliki pengaruh dan relevan dengan hasil observasi yang dilakukan di lapangan.

### **PEMBAHASAN**

Hasil dari penelitian di atas menunjukkan bahwa pentingnya lingkungan kerja dan fasilitas dalam pekerjaan, hal ini dapat dilihat dari observasi mendapatkan hasil yang sama, yaitu lingkungan kerja dan fasilitas yang ada di sana memiliki penerangan, suhu dan tempat untuk beristirahat yang sangat penting bagi para karyawan yang baru memasuki masa kerja maupun mereka yang sudah bekerja lama di perusahaan tersebut agar mereka bisa lebih menunjukkan sikap loyalitas mereka.

Juga pada kuesioner yang sudah peneliti sebar, para pekerja yang sudah lebih dari 2 tahun bekerja menginginkan hal yang sama karena mereka merasa jika bisa diberikan kedua hal tersebut maka mereka mau untuk bertahan lebih lama di hotel tersebut. Dan dari 162 orang yang mengisi menyebutkan bahwa mereka membutuhkan beberapa fasilitas yang belum di perbaiki oleh Grand Mercure Jakarta Harmoni seperti Klinik dan tempat penyimpanan barang.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firman dan Qori (2020) yaitu pengaruh lingkungan kerja dengan fasilitas kerja memiliki peran penting dan menjadikan salah satu syarat

untuk mereka mampu meningkatkan kinerja mereka.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, peneliti dalam studi mengenai Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Hotel Grand Mercure Jakarta Harmoni diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Pertama, Berdasarkan hasil analisis data pada Uji Asumsi klasik pada komponen dari uji Normalitas, didapati di dapat 3 hasil uji yang terkandung dalam Uji Normalitas. Diantaranya ada Plot, Histogram, dan Kolmogorov-Smirnov Test yang pada hasil uji ketiga unsur tersebut di dapat distribusi variabel berjalan dengan normal.

Kedua, Berdasarkan hasil Analisis pada Uji Multikolinearitas didapati nilai VIF sebesar 1.520 yang menyatakan bahwa pada uji ini tidak terjadi antara variabel bebas yaitu Lingkungan kerja dan Fasilitas Kerja sehingga karena  $VIF > 10$ . Sedangkan pada Uji Heteroskedastisitas menunjukkan tidak adanya pola jelas yang tidak beraturan. Diikuti dengan gambar pada titik yang menyebar di atas dan bawah pada angka 0 pada sumbu Y. Yang memiliki arti bahwa tidak adanya Heteroskedastisitas. Yang terakhir pada Uji Autokorelasi menunjukkan bahwa tidak terjadinya Autokorelasi yang menandakan variabel (X) terhadap (Y) memiliki pengaruh dengan nilai  $d = 2,034$  lebih besar dari nilai  $d_U$  dan  $d_L$ .

Berdasarkan hasil uji hipotesis melalui uji T, Uji F, analisis regresi linear berganda dan Uji Koefisien Determinasi telah didapatkannya hasil yang didapati masing-masing terhadap uji tersebut memiliki pengaruh antara variabel independen dengan dependen yaitu Lingkungan Kerja Terhadap Fasilitas kerja yang menyatakan hipotesis yaitu  $H^0$

ditolak dan H<sup>a</sup> diterima dalam hal ini hipotesis yang diuji berpengaruh secara signifikan positif.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143.  
<https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Ahmad, A. J., Mappamiring, M., Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *KIMAP: Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*. 3(1). 287-299.  
<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/viewFile/7325/4756>
- Dalimunthe, N., Azhari, A. K., Wahyudi, I. H., Syahfitri, M., & Adila, P (2023). Penerapan Perjanjian Kerja Dalam Perusahaan Terhadap Hak Ketenagakerjaan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(3), 83–106.  
<https://doi.org/10.54066/jura-itb.v1i3.397>
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(1), 107–119.  
<http://dx.doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Fadillah, F., Banin, A. Q. (2022). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Bantarkawung. *JIMBis: Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*. 1(2).  
<https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i2.5362>
- Forendes, N., Adrian, A., & Fiza, A. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention di Imelda Hotel Waterpark-Convention Kota Padang. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*, 1(2), 96-100.  
<https://doi.org/10.24036/jkpbp.v1i2.9172>
- Giovanni, V. F., & Ie, M. (2022). pengaruh Lingkungan Kerja dan KEpuasan Terhadap Loyalitas Karyawan Di Industri Kreatif. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. 04(01).  
<https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17196>
- Harpis, M., Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 3(1), 13–27.  
<https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/4760/4325>
- Hermawan, R., Presiden, U., Rahadi, D. R., & Presiden, U. (2021). Analisa Lingkungan Kerja dan Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi: Studi Literatur. *Tirtayasa: Ekonomika*. 16(1), 118–124.  
<https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JTE/article/view/10090/7189>
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekobis Ekonomi Bisnis & Manajemen*. 9(1). 71–88.

- <http://dx.doi.org/10.37932/j.e.v9i1.51>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen UNSERA*. 7(1), 35–54.  
<https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Mahayuni, A. A. P., & Dewi, S. K. A. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*. 9(5), 1696–1716.  
<https://dx.doi.org/10.24843/EJMU.NUD.2020.v09.i05.p03>
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52–63. Retrieved from <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/283>
- Nurhadian, A. F. . (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 12(1). Diambil dari <https://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/bistek/article/view/129>
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66.  
<https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Purwanto, nfn. (2019). Variabel Dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Teknodik*, 196–215.  
<https://doi.org/10.32550/teknodik.v0i0.554>
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543.  
<https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Rachmadizal, A, J. P., Bramundita, A. G. C., & Adam, F. (2022). Strategi Pemasaran Jasa Pada Hotel di Era New Normal. *Journal of Research on Business and Tourism*, 2(1), 15–29.  
<https://doi.org/10.37535/104002120222>
- Riyadi, A. A. N. (2019) Hotel Resort Di Kawasan Wisata Alam Posong, Kab Temanggung. Other Thesis, UNIKA Soegijapranata Semarang.  
<https://repository.unika.ac.id/19496/>
- Soekotjo, W., Astuti, L. (2020). Analisis Pengaruh Harga, Produk, Kebersihan, Dan Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi Kasus Pada Restoran Mamamia Madiun). *JEAMS: Journal of Economy, Accounting and Management Science*. 2(1).  
<https://www.jeams.ovari.id/index.php/jeams/article/view/14/23>
- Sugiono, N., & Wahyu, A. (2020). Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur SG Posture Evaluation. *Jurnal Keterampilan Fisik*, 5(1), 55–61.  
<https://doi.org/10.37341/jkf.v5i1.167>
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif. *TARBIYAH: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160–166. Diambil dari <https://jurnal.diklinko.id/index.php/tarbiyah/article/view/25>
- Wahyudi, D., MArantika, A., Yusup, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan,

Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kampar. *JESYA (Jurnal Ekonomi dan Ekonimi Syariah)*. 5(1), 887–898.

<https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/658/353>

Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896–2910. <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i1.6187>

Waskito, M., & Putri, A. R. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Office PT Cipta Nugraha Contrindo. *Kinerja*. 4(1):111-122. <http://dx.doi.org/10.34005/kinerja.v4i1.1799>

Yandi, A., Ismiasih, I., & Trimerani, R. (2023). Indikator Fasilitas Kerja Dan kinerja karyawan di PT. Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat. *Jurnal Imiah Management Agribisnis (Jimanggis)*, 4(1), 31-42. <https://doi.org/10.48093/jimanggis.v4i1.149>

Yuliamir, H., Priyanto, E., Rahayu, E., Yulianto, H., & Palupiningtyas, D. (2022). Kepuasan Kerja Karyawan House Keeping Departement Hotel Alexander Tegal. *Jurnal Manamjemen Perhotelan dan Pariwisata*. 5(1), 1–10. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v5i1.45279>