

Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi internal terhadap loyalitas karyawan Hotel Wisata Baru Serang

Rika Sundari¹⁾, Dismatunniami²⁾, Anna Kholifathul Janah^{3*)}

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Primagraha

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Primagraha

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Primagraha

Article History:

- received September 2024
- accepted September 2024

Abstract. Tujuan penelitian yaitu untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja X1 dan komunikasi internal X2 Terhadap Loyalitas karyawan pada Hotel Wisata Baru Serang baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian ini sebanyak 77 karyawan Hotel wisata Baru Kota Serang yang dimana jumlah keseluruhan dari populasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Berdasarkan dari hasil uji T pada regresi liner berganda yang memperoleh nilai Thitung Variabel X1 Lingkungan kerja sebesar $4.667 > T_{tabel} 1.993$, nilai Thitung Variabel X2 Komunikasi Internal sebesar $11.646 > T_{tabel} 1.993$. Berdasarkan hasil uji F pada regresi liner berganda yang memperoleh nilai F sig sebesar $0.000 < 0,05$. Maka berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh maka terdapat pengaruh lingkungan kerja X1 dan komunikasi internal X2 Terhadap Loyalitas karyawan Y pada Hotel Wisata Baru Serang baik secara parsial maupun secara simultan.

Keyword: Lingkungan Kerja; Komunikasi Internal; Loyalitas Karyawan

*Corresponding author. E-mail: annakholifahtul@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangatlah diperlukan bagi perusahaan dikarenakan sumber daya manusia berperan penting pada keberlangsungan produktifitas perusahaan dalam mengambil keputusan, menurut (Wahyudi. dkk., 2022). Dalam perkembangannya, perusahaan membutuhkan kepercayaan diri, kepuasan, dan motivasi dari orang-orang yang berkomitmen tinggi terhadap perusahaan oleh karna itu perusahaan juga dituntut harus mampu menumbuhkan jiwa loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Jika karyawan sudah memiliki jiwa loyalitas kepada perusahaan maka dengan sendirinya akan mengurangi keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan baru dan akan lebih cenderung untuk tetap setia terhadap perusahaan yang mereka kerjakan.

Hotel Wisata Baru merupakan salah satu Usaha di Bidang jasa Penginapan di Kota Serang, dengan lokasi yang Strategis dan Harga yang terjangkau membuat Hotel wisata Baru digemari oleh khalayak Publik. Namun Hotel Wisata Baru bukanlah satu-satunya Penginapan yang berada di lokasi Strategis dan memiliki harga terjangkau di Kota Serang, banyak Pesaing lainnya yang tak kalah di gemari oleh Khalayak Publik.

Sayangnya dengan peluang yang dimiliki oleh Hotel Wisata Baru saat ini, belum mampu membangun Loyalitas karyawan dengan baik dimana masih terdapat

permasalahan rendahnya masa kerja karyawan Hotel Wisata Baru tahun 2024. Fenomena sumberdaya manusia di hotel wisata baru yaitu masih rendahnya loyalitas karyawan hotel wisata baru dilihat dari masa kerja karyawan dimana masa kerja karyawan kurang dari 1 taun masih mendominasi. Hasil pra riset juga menunjukkan fenomena yang dimana kerap terjadi permasalahan antar karyawan yang disebabkan dengan kesalahpahaman saat melakukan kegiatan koordinasi yang menyebabkan terciptanya ketidak harmonisan dilingkungan kerja baik sesama rekan kerja maupun antara atasan dan bawahan Berdasarkan hasil kuesioner prariset tujuh dari sepuluh karyawan berkeinginan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain.

Maka berdasarkan fenomenadiatas berikut ini adalah rumusan masalah dari penelitian ini yaitu Apakah terdapat pengaruh parsial maupun pengaruh simultan lingkungan kerja dan komunikasi internal Terhadap Loyalitas karyawan Hotel Wisata Baru Serang. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan Manfaat yang dapat ditemukan yaitu manfaat secara teoritis serta manfaat praktis.

Loyalitas Karyawan merupakan Suatu kesediaan karyawan terhadap kesetiannya dengan perusahaan tempat bekerja (Juwita & Khalimah, 2021). Sedangkan definisi loyalitas karyawan juga diartikan sebagai bentuk kesetiaan dimana dicerminkan dari kesediaan karyawan untuk menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab (Chairina, 2019). Terdapat lima indikator loyalitas karyawan menurut (Chaerudin. dkk, 2020) yaitu 1) Taat pada peraturan, 2) Tanggung jawab pada organisasi, 3) Kemauan untuk bekerja sama, 4) Rasa memiliki, dan 5) Hubungan antar pribadi Mencintai tugasnya.

Lingkungan kerja merupakan suatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan (Enny, 2019). Sedangkan Lingkungan kerja juga didefinisikan sebagai suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2017). Terdapat empat indikator lingkungan kerja menurut (Fachrezi & Khair, 2020) yaitu 1) Fasilitas, 2) Kebisingan, 3) Sirkulasi udara dan 4) Hubungan kerja.

Komunikasi internal merupakan suatu proses penyampaian pesan yang terjadi diantara anggota organisasi (Wisnu, 2021). Sedangkan menurut (Sikumbang, 2019) Komunikasi internal adalah suatu pertukaran gagasan diantara administrator dan karyawan di dalam perusahaan atau organisasi dan pertukaran gagasan tersebut bisa secara horizontal maupun vertical. Terdapat lima indikator komunikasi internal menurut (Desri, 2017), yaitu 1) Kemudahan Dalam Memperoleh Informasi, 2) Intensitas Komunikasi, 3) Efektivitas Komunikasi, 4) Tingkat Pemahaman Pesan dan 5) Perubahan Sikap.

Berikut ini adalah hipotesis dalam penelitian ini, H1 yaitu diduga terdapat Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap loyalitas Karyawan Hotel Wisata Baru Kota Serang, H2 yaitu diduga terdapat Pengaruh komunikasi internal Terhadap loyalitas Karyawan Hotel Wisata Baru Kota Serang, dan H3 diduga terdapat Pengaruh simultan Lingkungan kerja dan komunikasi internal Terhadap loyalitas Karyawan Hotel Wisata Baru Kota Serang.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode survei. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda yaitu uji t, uji F dan uji koefisien determinasi untuk memperoleh hasil penelitian. Penelitian ini menggunakan data primer dengan Sampel penelitian ini sebanyak 77 karyawan Hotel wisata Baru Kota Serang yang dimana peneliti menggunakan metode sampling jenuh sehingga jumlah keseluruhan seluruh populasi sebanyak 77 karyawan hotel wisata baru menjadi sampel dalam penelitian ini.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini menggunakan Analisis regresi linier berganda untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Yang dimana analisis regresi linier yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji T untuk menguji pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat/ berikut ini adalah hasil analisis regresi linier berganda yang peneliti lakukan dengan program SPSS 24 yaitu diantaranya:

Hasil Uji t Parsial

Untuk mencari T tabel menggunakan rumus

$$\begin{aligned} &= a/2 ; n - k - 1 \\ &= 0,05/2 ; 77 - 3 - 1 \\ &= 0,025 ; 73 \end{aligned}$$

Maka berdasarkan perhitungan diatas maka nilai T tabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam distribusi T tabel yang ditunjukkan dengan 0,025 ; 73 sehingga diketahui dalam penelitian ini nilai T tabel sebesar 1.993. Berdasarkan hasil t parsial menunjukkan Diperoleh Nilai Thitung Variabel X1 Lingkungan kerja sebesar 4.667 lebih besar dari T tabel 1.993 dapat disimpulkan bahwa Variabel X1 Lingkungan kerja berpengaruh parsial terhadap Variabel Y Loyalitas Karyawan dan Diperoleh Nilai Thitung Variabel X2 Komunikasi Internal sebesar 11.646 lebih besar dari T tabel 1.993 dapat disimpulkan bahwa Variabel X2 Komunikasi Internal berpengaruh parsial terhadap Variabel Y Loyalitas Karyawan. Maka H1 dan H2 dalam penelitian ini diterima.

Hasil Uji F Simultan

Berdasarkan hasil Uji Regresi Linier Berganda pada tabel 4.26 diatas menunjukkan bahwa Nilai F sig 0.000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan Variabel X1 Lingkungan Kerja dan Variabel X2 Komunikasi Internal berpengaruh simultan terhadap Variabel Y Loyalitas Karyawan. maka H3 dalam penelitian ini diterima.

Koefisien Determinasi

Pada penelitian ini Hasil R square Sebesar 0.908 atau dalam Presentase sebesar 90,8 persen dimana dapat disimpulkan besar pengaruh Variabel X1 Lingkungan kerja dan Variabel X2 Lingkungan Kerja terhadap Variabel Y loyalitas karyawan sebesar 90,8 persen dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Berdasarkan hasil Uji Regresi Linier Berganda uji T menunjukkan hasil Thitung Variabel X1 Lingkungan kerja yaitu sebesar 4.667 lebih besar dari Ttabel 1.993 dapat diartikan bahwa Variabel X1 Lingkungan kerja berpengaruh parsial terhadap Variabel Y Loyalitas Karyawan Hotel Wisata Baru Kota Serang yang dapat diartikan bahwa H1 “terdapat pengaruh Variabel X1 Lingkungan kerja terhadap Variabel Y Loyalitas Karyawan Hotel Wisata Baru Kota Serang” maka H1 diterima dan H0 ditolak.

Kemudian juga diperoleh Thitung Variabel X2 Komunikasi Internal sebesar 11.646 lebih besar dari Ttabel 1.993 dapat di simpulkan bahwa Variabel X2 Komunikasi Internal berpengaruh parsial terhadap Variabel Y Loyalitas Karyawan Hotel Wisata Baru Kota Serang. Yang dapat diartikan bahwa H2 “Terdapat pengaruh Variabel X2 Komunikasi Internal terhadap Variabel Y Loyalitas Karyawan Hotel Wisata Baru Kota Serang” maka H2 diterima dan H0 ditolak.

Kemudian juga hasil Uji Regresi Linier Berganda uji F yang telah peneliti lakukan menunjukkan bahwa Nilai F sig 0.000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan Variabel X1 Lingkungan Kerja dan Variabel X2 Komunikasi Internal berpengaruh simultan terhadap Variabel Y Loyalitas Karyawan. Maka berdasarkan uji regresi berganda yang telah peneliti lakukan maka keseluruhan hasil menunjukkan bahwa Variabel X1 Lingkungan Kerja dan Variabel X2 Komunikasi Internal berpengaruh parsial maupun pengaruh simultan terhadap Variabel Y Loyalitas Karyawan Hotel Wisata Baru Kota Serang. Yang dapat diartikan bahwa “Terdapat pengaruh simultan X1 Lingkungan Kerja dan Variabel X2 Komunikasi Internal terhadap Variabel Y Loyalitas Karyawan Hotel Wisata Baru Kota Serang” maka H3 diterima dan H0 ditolak.

Hasil penelitian ini menunjukkan kesamaan dengan hasil penelitian terdahulu yang peneliti gunakan sebagai acuan dalam melakukan penelitian ini. Penelitian pertama penelitian yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Kampung, Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Tamiang” yang diteliti oleh Sri Rahayuni tahun 2020 memperoleh hasil penelitian menunjukkan pertama komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja, kedua lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja, kedua variabel tersebut secara bersama-sama, berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Tamiang. Yang dimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Sri Rahayuni tersebut memperoleh hasil yang sama dengan hasil penelitian ini, dimana Variabel X1 Lingkungan Kerja dan Variabel X2 Komunikasi Internal berpengaruh parsial maupun pengaruh simultan terhadap Variabel Y Loyalitas Karyawan Hotel Wisata Baru Kota Serang.

Penelitian yang kedua penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap loyalitas Karyawan Restoran Baresolok Pekanbaru” yang diteliti oleh Abdul Aziz Fahmil pada tahun 2022 hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh secara simultan signifikan terhadap loyalitas karyawan restoran baresolok pekanbaru. Yang dimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdul Aziz Fahmil tersebut memperoleh hasil yang sama dengan hasil penelitian ini, dimana Variabel X1 Lingkungan Kerja dan

Variabel X2 Komunikasi Internal berpengaruh simultan terhadap Variabel Y Loyalitas Karyawan Hotel Wisata Baru Kota Serang.

Penelitian yang ketiga yaitu penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Ptpn II Bandar Klippa” yang diteliti oleh Fiqih Sasti tahun 2023. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Yang dimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Fiqih Sasti tersebut memperoleh hasil yang sama dengan hasil penelitian ini, dimana Variabel X1 Lingkungan Kerja berpengaruh parsial terhadap Variabel Y Loyalitas Karyawan Hotel Wisata Baru Kota Serang.

Dan Penelitian yang keempat yaitu penelitian yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Puskesmas 4 Ulu Kota Palembang” yang diteliti oleh Achmad Zul Fauzan tahun 2021, yang dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisais memberikan pengaruh terhadap loyalitas Karyawan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Yang dimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Achmad Zul Fauzan tersebut memperoleh hasil yang sama dengan hasil penelitian ini, dimana Variabel Variabel X2 Komunikasi Internal berpengaruh parsial terhadap Variabel Y Loyalitas Karyawan Hotel Wisata Baru Kota Serang.

4. SIMPULAN

Adapun kesimpulan yang peneliti peroleh dari hasil penelitian ini sebagai jawaban atas rumusan masalah yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu diantaranya sebagai berikut: (1) Berdasarkan dari hasil uji T pada regresi liner berganda yang memperoleh nilai Thitung Variabel X1 Lingkungan kerja sebesar 4.667 lebih besar dari Ttabel 1.993, maka dalam penelitian ini H1 di terima dan Ho ditolak sehingga dapat diartikan bahwa Terdapat pengaruh X1 Lingkungan kerja terhadap Variabel Y Loyalitas Karyawan Hotel Wisata Baru Kota Serang; (2) Peberdasarkan hasil uji T pada regresi liner berganda yang memperoleh nilai Thitung Variabel X2 Komunikasi Internal sebesar 11.646 lebih besar dari Ttabel 1.993 maka dalam penelitian ini H2 di terima dan Ho ditolak sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh Terdapat Pengaruh Variabel X2 Komunikasi Internal terhadap Variabel Y Loyalitas Karyawan Hotel Wisata Baru Kota Serang; (3) berdasarkan dari hasil uji F pada regresi liner berganda yang memperoleh nilai F sig sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0,05 maka dalam penelitian ini H3 di terima dan Ho ditolak sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh simultan Variabel X1 Lingkungan Kerja dan Variabel X2 Komunikasi Internal terhadap Variabel Y Loyalitas Karyawan Hotel Wisata Baru Kota Serang.

DAFTAR PUSTAKA

- Chaerudin, Ali. dkk. 2020. Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi. Sukabumi: CV Jejak
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), 3(3), 240-247.
- Desri, Akmalianna. (2017). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Siliwangi Tasikmalaya
- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia

- 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.
- Fahmil, A. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Baresolok Pekanbaru (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Fauzan, A. Z. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Loyalitas Akaryawan Pada Puskesmas 4 Ulu Kota Palembang. Undergraduate Thesis, Sriwijaya University..
- Hasibuan, M.S.P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. *Economics, Business and Management Science Journal*, 210.DOI:<https://doi.org/10.34007/ebmsj.v1i1.3>
- Juwita, K., & Khalimah, U. (2021). Konsep dasar membangun loyalitas karyawan jilid II.
- Martha, Z., & Diego, R. E. (2017). Pengaruh Komunikasi Antara Atasan-Bawahan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Tebo. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah.
- Nanda, K. D. (2016). Pola Komunikasi Interpersonal Orang Tua Terhadap Anak Pecandu Game Online di Karangnongko Depok Sleman Yogyakarta (Doctoral dissertation, UPN" Veteran" Yogyakarta).
- Rahayuni, S. (2020). Pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi terhadap loyalitas kerja pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan kampung, pemberdayaan perempuan dan keluarga berencana kabupaten aceh tamiang.
- Romli, Prof. Dr.Khomsahrial (2014), *Komunikasi Organsiasi Lengkap*, Grasindo, Jakarta
- Runtu,J. (2020). *Indikator Loyalitas Karyawan*. Jakarta: Badan diskusi V MSDM II.
- Sasti, F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PTPN II Bandar Klippa (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sikumbang, A. T., Effendy, E., & Husna, U. (2019). Efektifitas Komunikasi Persuasif Penyuluh Agama Islam Dalam Pembinaan Majelis Taklim Kota Langsa. *Al-Balagh: Jurnal Komunikasi Islam*, 3(1), 30-46.