

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di The Axana Hotel Padang

Syevira Putri Gusti Amanda^{*1}, Arif Adrian²

^{1,2} Fakultas Pariwisata dan Perhotelan, Prodi Manajemen Perhotelan
Universitas Negeri Padang, Indonesia

Alamat: Jl. Prof. Dr. Hamka, Air Tawar Bar., Kec. Padang Utara, Kota Padang,
Sumatera Barat 25171

Korespondensi Penulis : syeviraputri05@gmail.com*

Abstract. *The purpose of this study was to determine: (1) the influence of the work environment on job satisfaction; (2) the influence of job satisfaction on employee loyalty; (3) the influence of the work environment on employee loyalty; (4) the influence of the work environment on employee loyalty with job satisfaction as an intervening variable. This study is a quantitative study. The population in this study were employees of The Axana Hotel. The research sample was 89 respondents. Data collection was carried out using a distributed questionnaire method. The data analysis technique used was regression analysis supported by the classical assumption test, F test, and path analysis test, with the help of the SPSS version 25.0 program. The results of the data analysis showed that the work environment had a positive and significant effect on job satisfaction with a Beta value or Standardized Coefficient of 0.261 with t count (2.523) with a significance of $0.013 < 0.05$. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee loyalty with a Beta or Standardized Coefficient value of 0.338 with a t count (3.346) with a significance of $0.001 < 0.05$. The work environment has a positive and significant effect on employee loyalty with a Beta or Standardized Coefficient value of 0.605 with a t count (7.087) with a significance of $0.000 < 0.05$. And the work environment has a positive and significant effect on employee loyalty with satisfaction as a mediating variable at TheAxana Hotel. This can be seen in the results of the path analysis which produces a total influence value greater than the direct influence ($0.693 > 0.088$).*

Keywords: *Work environment, employee loyalty and satisfaction*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja; (2) pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan; (3) pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan; (4) pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan The Axana Hotel. Sampel penelitian sebanyak 89 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner yang disebar. Teknik analisis data yang dipergunakan adalah analisis regresi yang didukung dengan uji asumsi klasik, uji F, dan uji analisis jalur (path analysis), dengan bantuan program SPSS versi 25.0. Hasil analisis data menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai *Beta* atau *Standardized Coefficient* yaitu 0.261 dengan t hitung (2.523) dengan signifikan $0.013 < 0.05$. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai *Beta* atau *Standardized Coefficient* yaitu 0.338 dengan t hitung (3.346) dengan signifikan $0.001 < 0.05$. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai *Beta* atau *Standardized Coefficient* yaitu 0.605 dengan t hitung (7.087) dengan signifikan $0.000 < 0.05$. Dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan sebagai variabel mediasi pada TheAxana Hotel. Hal ini dapat dilihat pada hasil analisis jalur yang menghasilkan nilai pengaruh total lebih besar dari pengaruh langsung ($0.693 > 0.088$).

Kata kunci: Lingkungan kerja, loyalitas karyawan, dan kepuasan

1. LATAR BELAKANG

The Axana Hotel merupakan hotel berbintang empat (****) yang berada di kota Padang yang beralamat di JL. Bundo Kandung, No 14-16 Padang. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang perhotelan yang sangat kompetitif di Kota Padang The Axana Hotel Padang memiliki 139 kamar dan 12 *meeting room* dengan 9 Departemen dan dengan total keseluruhan karyawan sebanyak 89 Orang. Loyalitas karyawan merupakan sikap kesetiaan atau kepatuhan karyawan terhadap perusahaan dengan memiliki sikap komitmen atau kesediaan terhadap perusahaan tempatnya bekerja, dengan demikian yang menjadi pengukuran loyalitas terhadap karyawan adalah lamanya mereka bertahan dan memiliki dampak produktivitas yang lebih baik terhadap perusahaan, Asyharul dkk (2023).

Terdapat berbagai macam faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan diantaranya yaitu keamanan, kenyamanan, dan tantangan. Terdapat turnover sebesar 11,2% *Turnover* yang terjadi pada sebuah perusahaan dapat mempengaruhi tingginya loyalitas pada sebuah Perusahaan. Tingginya *turnover* kemungkinan terjadi karena ketidakpuasan dalam bekerja, karyawan mungkin merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka karena berbagai alasan, seperti kurangnya pengakuan, kurangnya kesempatan untuk berkembang, atau ketidakcocokan antara harapan dan realitas pekerjaan. Pada penelitian sebelumnya Sudarta & Areni (2023), menjelaskan loyalitas karyawan sebagai perilaku yang menunjukkan dukungan dan ketaatan secara terus-menerus terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

Menurut Yulianthini (2016) Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan kerja fisik (Gedung, Tempat bekerja, fasilitas kerja sirkulasi udara, dan pencahayaan) lingkungan kerja non-fisik (hubungan atasan dan bawahan, hubungan antar karyawan, pemberian penghargaan, perlakuan yang adil dan objektif, dan adanya rasa aman). Apabila lingkungan kerja baik maka karyawan akan betah bekerja di sebuah Perusahaan tersebut dan mampu untuk memberikan yang terbaik untuk Perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Nurhandayani (2022) yang menyampaikan bahwa Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap karyawan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan penentu utama tingkat kesejahteraan dan kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini mencakup tingkat kepuasan yang dimiliki pekerja terhadap tempat kerjanya, hubungan mereka dengan sesama karyawan, dan

keselarasan antara tujuan pribadi dan tugas yang ada. Kepuasan kerja merupakan reaksi yang efektif atau afektif terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Kumpulan sentimen di kalangan pekerja mengenai kenikmatan pekerjaan mereka. perspektif luas mengenai pekerjaan seseorang yang menunjukkan kesenjangan antara kompensasi yang diperoleh dan apa yang menurutnya seharusnya dibayar (Firdaus dkk., 2023).

Dari uraian latar belakang diatas penulis menarik sebuah judul penelitian yaitu, “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja dengan variable mediasi”

2. KAJIAN TEORITIS

Loyalitas Karyawan

Menurut Meda dkk (2022), loyalitas pada diri pegawai sebagai situasi yang memperjelas bila ada keterkaitan antara pekerja dengan perusahaan yang berimplikasi ke keputusan seseorang untuk bertahan atau pergi dari organisasi. Loyalitas dapat dikaitkan komitmen psikologis seorang karyawan terhadap organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Loyalitas dapat memberikan karyawan tekad dan kemampuan untuk mematuhi, menerapkan dan mengamalkan sesuatu yang telah ditetapkan perusahaan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Lingkungan kerja

Menurut Yulianthini (2016) Lingkungan kerja adalah kondisi-konsisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan kerja fisik (Gedung, Tempat bekerja, fasilitas kerja sirkulasi udara, dan pencahayaan) lingkungan kerna non-fisik (hubungan atasan dan bawahan, hubungan antar karyawan, pemberian penghargaan, perlakuan yang adil dan objektif, dan adanya rasa aman). Apabila lingkungan kerja baik maka karyawan akan betah bekerja di sebuah Perusahaan tersebut dan mampu untuk memberikan yang terbaik untuk Perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Nurhandayani (2022) yang menyampaikan bahwa Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap karyawan.

Kepuasan Kerja

Menurut Bhastary (2024), kepuasan kerja sangatlah penting artinya bagi karyawan dan perusahaan, karena untuk melihat hasil pekerjaan dari karyawan, apakah karyawan tersebut

merasa puas atau tidak terhadap atasan dan pekerjaannya tercermin dari kinerjanya yang terus meningkat. Kepuasan terhadap pekerjaan dapat menimbulkan kesenangan dan bekerja semakin rajin, karena ada didalam diri individu kepuasan tersendiri. Sebaliknya ketidak puasan kerja terhadap organisasi dapat menimbulkan ketidak senangan, dan bekerja tidak semangat. jadi kepuasan dan kesenangan berkaitan dengan peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan pandangan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan, dimana kepuasan kerja bersifat pribadi sehingga kepuasan kerja antara karyawan akan berbeda dimana kepuasan kerja itu akan berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukankaryawan.

3. METODE PENELITIAN

Populasi, sampel dan Teknik Pengumpulan Data

Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan The Axana Hotel yang berjumlah 89 karyawan. Dengan jumlah sampel sebanyak 89 karyawan menggunakan teknik pengambilan sampel total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel sama dengan jumlah populasi, dikarenakan jumlah populasi yang kurang dari 100 maka untuk sampel penelitian seluruh populasi dapat dijadikan sampel (sugiyono, 2007).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah komunikasi tidak langsung melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner berupa pertanyaan tertutup yang ditanyakan langsung kepada responden dengan menggunakan likert. Kuesioner adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur suatu peristiwa atau kejadian yang berisi kumpulan pertanyaan untuk memperoleh informasi terkait penelitian yang dilakukan (Dewi 2020).

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2013) *validitas* adalah Hasil penelitian yang *valid* bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Untuk mengetahui *validitas kuesioner*, peneliti menggunakan analisis korelasi *product moment pearson* dengan menggunakan SPSS. Setelah melakukan analisis korelasi *product moment pearson*, pengambilan keputusan akan didasarkan pada kriteria yaitu jika nilainya $\geq 0,05$ maka adalah dinyatakan *valid*.

Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang beberapa kali digunakan mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, Sugiyono (2013). Pengambilan keputusan uji coba reliabilitas mengacu pada kriteria yaitu, *Variabel* tersebut mempunyai nilai *reliabilitas (Cronbach's Alpha)* sebesar $\geq 0,6$, sehingga dapat dikatakan bahwa *variabel* tersebut *reliable*. Jika *Variabel* tersebut mempunyai nilai *reliabilitas (Cronbach's Alpha)* sebesar $\leq 0,6$, sehingga dapat dikatakan bahwa *variabel* tersebut tidak *reliable*.

Teknik Analisis Data

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dari lokasi penelitian. Yang termasuk dalam statistik deskriptif yaitu penyajian data melalui tabel, grafik dan diagram lingkaran. Supriyanto (2013)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data berdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian normalitas penyebaran data variabel lingkungan kerja terhadap loyaitas karyawan dengan kepuasan kerja yang dilakukan dengan uji *kolmogorof smirnov*, residual berdistribusi normal jika nilai sig > 0.05 . Ghozali (2011)

Uji Multikoleniaritas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas, diperoleh nilai *tolerance* adalah $0,634 > 0,10$ untuk variabel Lingkungan Kerja, $0,634 > 0,10$ untuk variabel kepuasan kerja dan nilai VIF adalah $1.577 < 10$ untuk variabel Lingkungan Kerja, $1.577 < 10$ untuk variabel kepuasan kerja. Dilihat dari nilai Tolerance dan VIF, dapat disimpulkan terbebas dari multikoleniaritas dengan model regresi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja .

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil analisis uji heteroskedastisitas melalui uji *glejser* tabel di atas, diperoleh nilai Sig $0,386 > 0,05$ untuk variabel Lingkungan Kerja dan $0,083 > 0,05$ untuk

variabel Kepuasan Kerja, Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas untuk variabel Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai mediasi.

Hasil Regresi Linier Model 1

Berdasarkan hasil analisis uji regresi berganda pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, maka dapat dilihat pada table berikut.

Tabel 1. Koefisien regresi variable Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	38.056	3.041		12.513	.000
	TY	.377	.149	.261	2.523	.013

a. Dependent Variable: TX

Sumber: olah data (2024)

Berdasarkan tabel di atas, nilai lingkungan kerja mempunyai *Beta* atau *Standardized Coefficient* yaitu 0.261 dengan *t* hitung (2.523) dengan signifikan $0.013 < 0.05$. Dengan begitu artinya H1 diterima, artinya lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan di The Axana Hotel Padang.

Hasil Regresi Linier Model 2

Berdasarkan hasil analisis uji regresi berganda pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan, maka dapat dilihat pada table berikut.

Tabel 2. Koefisien Regresi Variable Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.518	3.172		3.001	.004
	TZ	.509	.152	.338	3.346	.001

a. Dependent Variable: TY

Sumber: olah data (2024)

Berdasarkan tabel di atas, nilai lingkungan kerja mempunyai *Beta* atau *Standardized Coefficient* yaitu 0.338 dengan *t* hitung (3.346) dengan signifikan $0.001 < 0.05$. Dengan begitu artinya H2 diterima, artinya kepuasan kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan di The Axana Hotel Padang.

Hasil Regresi Linier Model 3

Berdasarkan hasil analisis uji regresi berganda pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan, maka dapat dilihat pada table berikut.

Tabel 3. Koefisien Regresi Variable Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	18.341	3.872		4.736	.000
	TZ	1.315	.186	.605	7.087	.000

a. Dependent Variable: TX

Sumber: olah data (2024)

Berdasarkan tabel di atas, nilai lingkungan kerja mempunyai *Beta* atau *Standardized Coefficient* yaitu 0.605 dengan t hitung (7.087) dengan signifikan $0.000 < 0.05$. Dengan begitu artinya H3 diterima, artinya lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan di The Axana Hotel.

Hasil Regresi Linier Model 4

Berdasarkan hasil analisis uji regresi berganda pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi, maka dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Koefisien Regresi Variable Kepuasan Kerja Sebagai Variable Mediasi Lingkungan Kerja Pada Loyalitas Karyawan

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.379	3.568		2.349	.021
	TX	.062	.088	.090	.705	.003
	TZ	.427	.191	.283	2.230	.028

a. Dependent Variable: TY

Sumber: olah data (2024)

Berdasarkan tabel di atas, nilai lingkungan kerja mempunyai *Beta* atau *Standardized Coefficient* yaitu 0.090 dengan t hitung (0.705) dengan signifikan $0.003 < 0.05$ dengan demikian variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, maka hipotesis pada penelitian Kepuasan Kerja mempunyai *Beta* atau *Standardized Coefficient* yaitu 0.283 dengan t hitung (2.230) dengan signifikansi $0.028 < 0.05$ dengan demikian artinya lingkungan kerja, kepuasan kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel loyalitas karyawan.

Koefisien Determinasi

Besar koefisien determinasi regresi antara variabel lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable mediasi.

Tabel 5. Koefisien Determinan Lingkungan kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.345 ^a	.119	.099	3.29442

a. Predictors: (Constant), TZ, TX

b. Dependent Variable: TY

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,119 artinya pengaruh variable lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable mediasi. adalah sebesar 11,9% sedangkan 88,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil Analisis Jalur

a. Pengaruh Langsung

1. Pengaruh variable lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Koefisien beta $X \rightarrow Z = 0,261$

2. Pengaruh variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Koefisien Beta $Z \rightarrow Y = 0,338$

3. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X) terhadap loyalitas karyawan (Y)

Koefisien Beta $X \rightarrow Y = 0,605$

b. Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai berikut :

Lingkungan Kerja \rightarrow Kepuasan Kerja \rightarrow Loyalitas Karyawan

$= 0,261 \times 0,338$

$= 0,088$

c. Pengaruh Total

Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan melalui variabel kepuasan kerja, sebagai berikut :

lingkungan kerja \rightarrow kepuasan kerja \rightarrow loyalitas karyawan

$= 0,605 + 0,088$

$= 0,693$

Dari analisis jalur diatas dapat dilihat bahwa nilai pengaruh total (0,693) lebih besar dari nilai pengaruh langsung(0,088). Artinya variabel kepuasan kerja bisa diterima jika dijadikan variabel mediasi. Dan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di The Axana Hotel Padang. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan The Axana Hotel maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Hasil ini didukung dengan hasil analisis regresi dengan nilai lingkungan kerja mempunyai *Beta* atau *Standardized Coefficient* yaitu 0.261 dengan t hitung (2.523) dengan signifikan $0.013 < 0.05$. Dengan begitu artinya lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan di The Axana Hotel Padang.

Hasil uji hipotesis dua dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di The Axana Hotel, sebesar 0.338 untuk nilai lingkungan kerja mempunyai *Beta* atau *Standardized Coefficient* dengan t hitung (3.346) dengan nilai signifikan $0.001 < 0.05$. Dengan begitu artinya kepuasan kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan di The Axana Hotel Padang.

Hasil uji hipotesis tiga dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di The Axana Hotel, dengan nilai lingkungan kerja mempunyai *Beta* atau *Standardized Coefficient* yaitu 0.605 dengan t hitung (7.087) dengan signifikan $0.000 < 0.05$. Dengan begitu artinya lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan di The Axana Hotel.

Hasil pengujian analisis jalur dalam penelitian membuktikan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis jalur yang memiliki nilai sebesar total (0,693) lebih besar dari nilai pengaruh langsung (0,088). Artinya variabel kepuasan kerja bisa diterima jika dijadikan variabel mediasi.

Variabel mediasi pada penelitian ini berpengaruh secara parsial dikarenakan pada pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan berpengaruh secara positif dan

signifikan. sehingga lingkungan kerja akan tetap berpengaruh secara langsung jika tidak melalui variabel kepuasan kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis pada bab IV sebelumnya, maka diperoleh suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara nilai lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan The Axana Hotel hal ini ditunjukkan dengan persamaan yang diperoleh koefisien regresi *Beta* atau *Standardized Coefficient* yaitu 0.261 dengan t hitung (2.523) dengan signifikan $0.013 < 0.05$. Dengan begitu artinya H_1 diterima, artinya lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan di The Axana Hotel Padang.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan The Axana Hotel, hal ini ditunjukkan dengan nilai persamaan yang diperoleh koefisien regresi *Beta* atau *Standardized Coefficient* yaitu 0.338 dengan t hitung (3.346) dengan signifikan $0.001 < 0.05$. Dengan begitu artinya H_2 diterima, artinya kepuasan kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan di The Axana Hotel Padang.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan The Axana Hotel, hal ini ditunjukkan dengan nilai persamaan yang diperoleh koefisien regresi *Beta* atau *Standardized Coefficient* yaitu 0.605 dengan t hitung (7.087) dengan signifikan $0.000 < 0.05$. Dengan begitu artinya H_3 diterima, artinya lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan di The Axana Hotel.
4. lingkungan kerja, kepuasan kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel loyalitas karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai persamaan *Beta* atau *Standardized Coefficient* yaitu 0.090 dengan t hitung (0.705) dengan signifikan $0.003 < 0.05$ dengan demikian variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, maka hipotesis pada penelitian Kepuasan Kerja mempunyai *Beta* atau *Standardized Coefficient* yaitu 0.283 dengan t hitung (2.230) dengan signifikansi $0.028 < 0.05$ dengan demikian artinya lingkungan kerja, kepuasan kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel loyalitas karyawan.

5. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan The Axana Hotel dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada The Axana Hotel dengan nilai pengaruh total (0,693) lebih besar dari nilai pengaruh langsung (0,088). Artinya variabel kepuasan kerja bisa diterima jika dijadikan variabel mediasi. Dan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Saran

Adapun saran yang dapat peneliti ajukan sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar dapat meneliti tentang faktor lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan pada objek hotel. Karena masih terdapat persentase faktor lainnya yang mempengaruhi loyalitas karyawan selain dari lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Juga disarankan untuk menggunakan metode campuran (kualitatif dan kuantitatif) untuk mendapatkan perspektif yang lebih komprehensif tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

2. Bagi The Axana Hotel

Disarankan kerja bagi The Axana Hotel untuk meningkatkan lingkungan kerja yang ada pada perusahaan saat ini dan kepuasan kerja pada karyawan The Axana Hotel perlu untuk diperhatikan oleh pimpinan agar loyalitas pada karyawan semakin meningkat.

DAFTAR REFERENSI

- Asyharul, M., dkk. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan: Lingkungan kerja dan kompensasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*.
- Bhastary, M. D. (2024). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Maneggio*. Retrieved from <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Dewi, S. K., & Sudaryanto, A. (2020). Validitas dan reliabilitas kuesioner pengetahuan.
- Firdaus, M. H., Fayruz, M., Fauzi, A., Meyrawati, D., Zulhidayani, M. R., Nathasyah, N., & Ara, S. N. (2023). Pengaruh perkembangan karier dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada karyawan Pasar Kranji Baru pada Kota Bekasi). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3).
- Meda, J., John, E. H. J., Niha, S., & Sia, S. (2022). Pengaruh ketidakamanan kerja, iklim organisasi, dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan yang dimediasi oleh

kepuasan kerja (Literature review manajemen sumber daya manusia). Jurnal Ilmu Multidisiplin.

Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. Jurnal Smartindo.

Sudarta, & Areni. (2023). Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas karyawan di PT. Buma Cima Nusantara Unit Cinta Manis. Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management, 3(2).

Sugiyono. (2013). Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.