

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KERJA
KARYAWAN WHIZ PRIME HOTEL PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Sains Terapan (S.ST) Universitas Negeri Padang*



Oleh :

ALDIMAN

NIM 19135061/2019

**PROGRAM STUDI D4 MANAJEMEN PERHOTELAN
DEPARTEMEN PARIWISATA
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2023

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

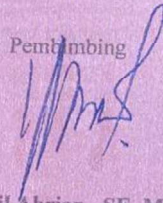
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA AN BUDAYA
ORGANISASITERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN
WHIZ PRIME HOTEL PADANG**

Nama : ALDIMAN
NIM/BP : 19135061/2019
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan
Departemen : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Padang, Juni 2023

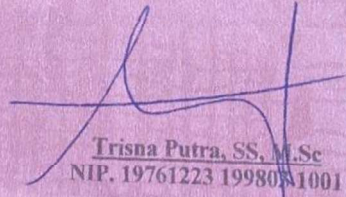
Disetujui Oleh:

Pembimbing



Yumil Abrian, SE, M.M
NIP. 198210022008121002

Kepala Departemen Pariwisata FPP UNP



Trisna Putra, SS, M.Sc
NIP. 19761223 1998031001

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi Program
Studi D4 Manajemen Perhotelan Departemen Pariwisata
Fakultas Pariwisata dan Perhotelan
Universitas Negeri Padang

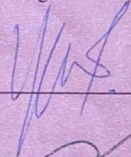
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi
Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Whiz prime Hotel
Padang
Nama : ALDIMAN
NIM/BP : 19135061/2019
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan
Departemen : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Padang, Juni 2023

Nama

Tanda Tangan

1. Ketua : Youmil Abrian, SE, M.M

1. 

2. Anggota : Hijriyantomi Suyuthie, S.Ip, M.M

2. 

3. Anggota : Adek Kurnia Fiza, SST. Par, M. Par

3. 



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN
DEPARTEMEN PARIWISATA
Jl. Prof Dr. Hamka Kampus UNP Air Tawar Padang 25131
Telp. (0751) 7051186
Email : pariwisata@fpp.unp.ac.id
Laman : <http://pariwisata.fpp.unp.ac.id>

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

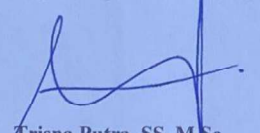
Nama : ALDIMAN
NIM/TM : 19135061 / 2019
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan
Departemen : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul,

“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Whiz Prime Hotel Padang” adalah benar merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari karya orang lain. Apabila sesuatu saat terbukti saya melakukan plagiat, maka saya bersedia di proses dan menerima sanksi akademis maupun hukum sesuai dengan hukum dan ketentuan yang berlaku, baik di Universitas Negeri Padang maupun di masyarakat negara.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab sebagai anggota masyarakat ilmiah.

Diketahui,
Kepala Departemen Pariwisata


Trisna Putra, SS, M.Sc
NIP. 19761223 199803 1001

Saya yang menyatakan,


ALDIMAN
NIM. 189135061

ABSTRAK

ALDIMAN, 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Whiz Prime Hotel Padang

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 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 dalam kategori cukup baik pada tingkat capaian skor 36%

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Loyalitas Kerja

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunianya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul “ Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan di Whiz Prime Hotel Padang ”. Tugas akhir dibuat dengan tujuan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Sains Terapan pada departemen Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.

Dalam penyusunan tugas akhir ini, peneliti menyadari dengan sepenuhnya bahwa selesainya tugas akhir ini tidak terlepas dari beberapa dukungan, semangat, serta bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu peneliti menyampaikan terimakasih banyak kepada :

1. Ibu Dra. Ernawati., M.Pd., Ph.D. selaku Dekan di Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
2. Ibu Dr. Yuliana., S.p., M.Si. selaku Wakil Dekan di Fakultas Pariwisata dan Perhotelan.
3. Bapak Trisna Putra., SS., M.Sc selaku Ketua Jurusan di Fakultas Pariwisata dan Perhotelan.
4. Bapak Youmil Abrian., S.E., M.M selaku dosen pembimbing yang banyak membantu serta memberikan motivasi, arahan, saran, serta bimbingan kepada peneliti untuk menyelesaikan tugas akhir.
5. Terkhusus kepada orang tua tercinta, Mama Silah dan Ayah Gimam yang telah memberikan doa serta dukungan dan semangat kepada peneliti berupa moril dan materil

6. Kepada Nurhasanah, terimakasih telah memberikan banyak dukungan semangat, dan bersedia membantu banyak hal.
7. Dan Terimakasih kepada teman – teman yang banyak membantu selama melakukan penyelesaian tugas akhir ini

Penyusunan tugas akhir disusun dengan baik, namun masih terdapat kekurangan didalamnya, oleh karena itu kritik serta saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak sangat perlu diharapkan supaya tugas akhir dapat bermanfaat untuk pembaca serta bisa menambah ilmu pengetahuan bagi peneliti.

Padang, Februari 2023

ALDIMAN

19135061 / 2019

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
Gambar 1. Gedung Whiz Prime Hotel Khatib Sulaiman Padang.....	2
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	15
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
BAB V PENUTUP.....	89
DAFTAR PUSTAKA.....	91
LAMPIRAN.....	95

DAFTAR GAMBAR

1. Gedung Whiz Prime Hotel Padang	2
2. Karyawan yang sedang melakukan pekerjaan shift sebelumnya.....	6
3. Ruangan Back Office di Whiz Prime Hotel Padang	7
4. Sistem computer Front Office Whiz Prime Hotel Padang	8
5. Area pastry di Whiz Prime Hotel Padang	8
6. Karyawan Front Office di Whiz Prime Hotel Padang	10
7. Karyawan yang istirahat diluar waktu istirahat	10
8. Kerangka Konseptual.....	27

DAFTAR TABEL

1. Data karyawan Whiz Prime Hotel Padang	3
2. Data turn over karyawan Whiz Prime Hotel Padang	4
3. Data karyawan Whiz Prime Hotel Padang	31
4. Pilihan jawaban skala likert pada variabel	33
5. Kisi-kisi Operasional variabel penelitian	34
6. Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja	36
7. Hasil uji validitas variabel budaya organisasi	37
8. Hasil uji validitas variabel loyalitas kerja karyawan	37
9. Hasil uji reabilitas lingkungan kerja	38
10. Hasil uji reabilitas budaya organisasi.....	38
11. Hasil uji reabilitas loyalitas kerja karyawan.....	38
12. Klasifikasi Skor	39
13. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	43
14. Karakteristik responden berdasarkan umur	44
15. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja	44
16. Karakteristik responden berdasarkan departemen	45
17. Hasil deskriptif variabel X1, X2 dan Y	46
18. Statistik lingkungan kerja.....	47

19. Skor Jawaban responden tentang lingkungan kerja	48
20. Statistik pencahayaan	49
21. Skor Jawaban responden tentang pencahayaan	50
22. Statistik sirkulasi udara	51
23. Skor Jawaban responden tentang sirkulasi udara	51
24. Stastistik kebisingan.....	52
25. Skor Jawaban responden tentang kebisingan	53
26. Statistik warna	54
27. Skor Jawaban responden tentang warna.....	54
28. Statistik kelembapan udara.....	55
29. Skor Jawaban responden tentang kelembapan udara	56
30. Statistik fasilitas.....	57
31. Skor Jawaban responden tentang fasilitas	57
32. Statistik hubungan yang harmonis	58
33. Skor Jawaban responden tentang hubungan yang harmonis	59
34. Statistik kesempatan untuk maju	60
35. Skor Jawaban responden tentang kesempatan untuk maju	60
36. Statistik keamanan dalam bekerja.....	61
37. Skor Jawaban responden tentang keamanan dalam bekerja.....	62

38. Statistik budaya organisasi	63
39. Skor Jawaban responden tentang budaya organisasi	64
40. Statistik kesadaran diri	65
41. Skor Jawaban responden tentang kesadaran diri	65
42. Statistik keagresifan	66
43. Skor Jawaban responden tentang keagresifan	67
44. Statistik kepribadian.....	68
45. Skor Jawaban responden tentang kepribadian.....	68
46. Statistik performa.....	69
47. Skor Jawaban responden tentang performa	70
48. Statistik orientasi tim	71
49. Skor Jawaban responden tentang orientasi tim.....	71
50. Statistik loyalitas kerja karyawan	72
51. Skor Jawaban responden tentang loyalitas kerja karyawan	73
52. Statistik ketaatan atau kepatuhan.....	74
53. Skor Jawaban responden tentang ketaatan atau kepatuhan	75
54. Statistik bertanggung jawab	76
55. Skor Jawaban responden tentang bertanggung jawab.....	76
56. Statistik pengabdian	77

57. Skor Jawaban responden tentang pengabdian	78
58. Statistik kejujuran	79
59. Skor Jawaban responden tentang kejujuran	79
60. Hasil uji normalitas	81
61. Hasil uji multikoloniaritas	82
62. Hasil uji heteroskedastisitas	83
63. Hasil analisis regresi linear berganda.....	84
64. Hasil koefisien regresi variabel X1 dan X2 terhadap Y	84
65. Hasil koefisien determinan	85

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat izin pengambilan data	100
2. Surat balasan izin pengambilan data	101
3. Surat izin uji coba	102
4. Surat balasan izin uji coba	103
5. Surat izin melakukan penelitian.....	104
6. Surat balasan izin melakukan penelitian	105
7. Lembar kuisisioner	106
8. Tabulasi data uji coba.....	114
9. Hasil uji coba	117
10. Tabulasi data penelitian.....	106
11. Uji persyaratan.....	124
12. Deskripsi data	106
13. List Indisipliner.....	114
14. Dokumentasi penulis.....	106

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pariwisata dalam industri perhotelan sedang mendapatkan perhatian dan menjadi sorotan di dunia. Menurut Victoria dkk (2018:164) “sektor pariwisata ini menjadi salah satu pendorong utama perekonomian dunia karena terdapat berbagai keuntungan yang mampu memberikan devisa yang cukup besar bagi negara dan memperluas lapangan pekerjaan dan memperkenalkan budaya negara”. Salah satu industri yang memperluas lapangan pekerjaan tersebut salah satunya industri perhotelan yang berada di provinsi Sumatera Barat.

Provinsi Sumatera Barat khususnya di Kota Padang memiliki banyak sekali tempat - tempat wisata yang dapat dikunjungi oleh para wisatawan baik lokal maupun mancanegara. Dengan tempat wisata yang banyak tersebut maka hal ini mampu mendorong wisatawan untuk datang ke Kota Padang, dan untuk memberikan fasilitas pendukung bagi wisatawan maka di sediakan jasa penginapan atau jasa pelayanan untuk memenuhi kebutuhan wisatawan tersebut yang dikenal dengan hotel.

Menurut Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2014 pasal 1, “Hotel merupakan penyedia jasa akomodasi berupa kamar-kamar di dalam suatu bangunan yang dapat di lengkapi dengan jasa pelayanan makan dan minum, kegiatan hiburan dan fasilitas lainya secara harian dengan tujuan memperoleh keuntungan”. Salah

satu hotel yang menyediakan jasa dan pelayanan tersebut adalah Whiz Prime Hotel Khatib Sulaiman Padang



Gambar 1. Gedung Whiz Prime Hotel Khatib Sulaiman Padang

Sumber: Whiz Prime Hotel Khatib Sulaiman Padang, 2023

Whiz Prime Hotel Padang adalah salah satu hotel berbintang tiga (***) yang dimiliki secara pribadi oleh Bapak Alfian. Whiz Prime Hotel Padang juga merupakan salah satu dari beberapa hotel yang dikelola oleh PT Intiwhiz International. PT Intiwhiz International merupakan salah satu operator hotel terkemuka di Indonesia dengan portofolio memiliki lebih dari 28 hotel. Whiz Prime Hotel Padang mulai beroperasi pada tahun 2017. Memiliki 136 kamar yang diantaranya terdapat 5 superior room, 6 Deluxe Room, 1 Junior Suite, dan 48 standart King room serta 76 standart twin room. Whiz Prime Hotel Padang terletak di jalan Jalan Khatib Sulaiman No.48A Padang. Banyaknya Whiz Prime Hotel Padang yang tersebar diseluruh wilayah Indonesia membuat Whiz Prime Hotel Padang menjadi salah satu hotel pilihan bagi wisatawan saat berkunjung ke Kota Padang. Hotel ini memiliki prinsip dan peraturan atau Standar Operasional Prosedur yang telah ditentukan oleh manajemen untuk dapat diterapkan oleh setiap karyawan

yang bekerja. Pelayanan tersebut diberikan melalui peran sumber daya manusia didalamnya.

Tabel 1. Jumlah Karyawan Whiz Prime Hotel Padang

No	<i>Department</i>	2023
1.	<i>Front Office</i>	8
2.	<i>Accounting</i>	6
3.	<i>Human Resources</i>	1
4.	<i>Sales & Marketing</i>	4
5.	<i>Engginering</i>	6
6.	<i>Food & Beverage Service</i>	8
7.	<i>Food & Beverage Product</i>	9
7.	<i>Housekeeping</i>	14
8.	<i>Security</i>	6
Jumlah		62

Sumber: *Human Resources Department* Whiz Prime Hotel Padang 2023

Menurut Hasibuan (2016) Sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia diperusahaan merupakan faktor penting yang memainkan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Maka dari itu untuk dapat bekerja sama dengan optimal dalam mencapai tujuan bersama setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi.

Menurut Hasibuan (2013) Menyatakan bahwa loyalitas kerja karyawan merupakan satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan

yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi atau perusahaan. Selanjutnya faktor faktor yang mempengaruhi agar loyalitas tercipta menurut Endang, dkk (2016), yaitu karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan atau organisasi serta pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan atau organisasi. Adapun indikator loyalitas karyawan menurut Saydam (2008). yaitu ketaatan, bertanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran. Apabila loyalitas kerja karyawan rendah, maka semakin sulit mencapai tujuan.

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.

Tabel 2. Data *Turn Over* Karyawan Whiz Prime Hotel Padang

Tahun	Persentase Karyawan Keluar	Peningkatan per Tahun (%)	Persentase Karyawan Masuk	Peningkatan per Tahun (%)
2020	47,62 %	-	35,94%	-
2021	50,81%	3,19%	45,90%	- 9,4%
2022	52,15 %	1,34	47,38 %	- 1,48%

Sumber: *Human Resources Department* Whiz Prime Hotel Padang 2023

Berdasarkan dari tabel diatas terdapat adanya permasalahan mengenai loyalitas kerja karyawan yaitu indikator pengabdian yang masih rendah, terhitung dari tahun 2020-2022 lebih banyak karyawan yang keluar dari pada

karyawan yang masuk di Whiz Prime Hotel Padang, pada tahun 2020 karyawan Whiz Prime Hotel yang keluar adalah 47,62 % dan karyawan yang masuk 35,94 %. Tahun 2021 merupakan tahun yang paling tertinggi banyak karyawan yang keluar yaitu 50,81% dan karyawan yang masuk 45,90% dan karyawan yang keluar juga masih meningkat pada tahun 2022 sekitar 52,15% dan karyawan yang masuk hanya 47,38%. Roseman dalam Ali (2019:7) menyatakan, “jika *annual turn over* dalam suatu perusahaan melebihi angka 10% maka *annual turn over* dalam perusahaan tersebut dapat dikategorikan tinggi”.

Sementara hasil wawancara singkat dengan Human Resources Manager dikatakan target perusahaan berada dibawah 10% dan dilihat dari masa karyawan yang bekerja kebanyakan bertahan antara periode 3 sampai 5 tahun saja. Hal ini membuktikan bahwa tingkat *turn over* karyawan Whiz Prime Hotel Padang ini tinggi dan itu menunjukkan bahwa tingkat loyalitas kerja karyawan dalam keinginan untuk bekerja dan menetap bersama Whiz Prime Hotel Padang juga masih rendah. Hal tersebut dibuktikan dengan rata - rata masa kerja mereka dihotel ini tidak lebih dari tiga tahun. Selain itu penulis juga menemukan masalah mengenai indikator rasa bertanggung jawab.



Gambar 2. Karyawan yang melakukan pekerjaan shift sebelumnya.

Sumber : Dokumen Penulis 2023

Berdasarkan gambar diatas terlihat adanya permasalahan yaitu beberapa karyawan suka meninggalkan pekerjaan sehingga dikerjakan oleh *shift* berikutnya seperti contoh gambar diatas dimana karyawan *shift* dua yang masih melakukan pekerjaan memisahkan *voucher* dengan *registration card* dan menginput *guest comment* ke komputer, dimana pekerjaan tersebut seharusnya dilakukan oleh *shift* pagi.

Berdasarkan hasil *interview* dengan HRD Whiz Prime Hotel Padang yang dilakukan pada saat pra penelitian, peneliti mendapati permasalahan yang berhubungan dengan loyalitas kerja karyawan yaitu mengenai indikator ketaatan atau kepatuhan yang masih rendah, seperti 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 banyaknya karyawan yang tidak patuh terhadap jam kerja yang telah ditentukan (Data terlampir). Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan salah satunya yaitu lingkungan kerja.

Menurut Sunyoto (2012) Mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan di perusahaan”.

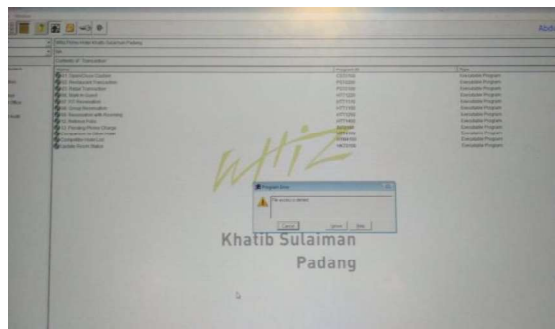
Lingkungan kerja yang baik akan tercipta dengan memperhatikan unsur-unsur yang ada di lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2011) jenis lingkungan kerja dibagi menjadi fisik seperti lingkungan tempat kerja dan lingkungan non fisik seperti suasana kerja. Apabila lingkungan kerja buruk maka pegawai akan merasa tidak nyaman sehingga loyalitas kerja karyawan terhadap perusahaan menjadi rendah.

Berdasarkan pengamatan sebelumnya penulis juga mendapati beberapa permasalahan yang berhubungan dengan lingkungan kerja di Whiz Prime Hotel Padang yang pertama yaitu adanya keluhan dari beberapa karyawan yang berprestasi tidak mendapatkan peluang untuk maju atau promosi jabatan kerja. Penulis juga menemukan beberapa masalah mengenai indikator hubungan harmonis yaitu penulis menemukan masalah hubungan yang tidak harmonis antar karyawan di lingkungan kerja, dimana masih kurangnya kerja sama dan komunikasi antar karyawan sehingga dibutuhkan waktu yang lama dalam menyelesaikan pekerjaan. Contohnya yaitu masalah komunikasi pada saat pembagian kerja di restaurant, sehingga pekerjaan bertumpuk pada satu orang.



Gambar 3. Ruang *Back Office* di Whiz Prime Hotel Padang
Sumber : Dokumen Penulis 2023

Berdasarkan gambar diatas terlihat ruangan *Back Office* yang sempit dimana beberapa departemen seperti *Front Office* dan *Sales Marketing* serta ruangan *General Manager* ruangnya digabung menjadi satu tempat, hal seperti ini tentu membuat karyawan menjadi tidak nyaman dan tidak fokus terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Selain ruangan yang sempit penulis juga mendapati keluhan karyawan *Front Office* yaitu terhadap sistem komputer.



Gambar 4. Sistem komputer *Front Office* di Whiz Prime Hotel Padang
Sumber : Dokumentasi Penulis 2023

Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan terdapat sistem komputer *Front Office* yang sering *error* sehingga harus direstart ulang, hal ini tentu saja membuat tamu harus menunggu lama saat *check-in* dan bahkan tidak sedikit tamu yang komplain dan menyalahkan *receptionist*, saat melakukan pengamatan penulis juga menemukan keluhan karyawan terhadap fasilitas *pastry*.



Gambar 5. Area *pastry* di Whiz Prime Hotel Padang

Sumber : Dokumentasi Penulis 2023

Berdasarkan gambar diatas terlihat terdapat saluran pembuangan air atau *sink* yang tersumbat sehingga dapat menimbulkan bau yang tidak sedap. Hal ini mendatangkan ketidaknyamanan saat bekerja, ini paparan dari salah satu karyawan *pastry* pada saat *incharge* terdapat lingkungan kerja yang bau. Selain lingkungan kerja ada beberapa yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan yaitu budaya organisasi.

Budaya organisasi menurut Robbins dan Judge (2014) adalah sebuah sistem dengan makna yang dipahami bersama dan dianut oleh anggotanya sehingga membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Indikator dari budaya organisasi menurut Edison, dkk dalam Hendra (2018). yaitu kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa, orien tasi tim. Jika budaya organisasi baik maka akan menghasilkan tingkat loyalitas karyawan menjadi tinggi, dan sebaliknya, apabila budaya organisasi di perusahaan buruk maka loyalitas karyawan kepada perusahaan akan menjadi rendah.



Gambar 6. Karyawan *Front Office* di Whiz Prime Hotel Padang

Sumber : Dokumentasi Penulis 2023

Berdasarkan gambar diatas terlihat adanya permasalahan mengenai budaya organisasi yang pertama mengenai kesadaran yaitu adanya karyawan yang *incharge* tidak menggunakan *uniform* yang lengkap yang telah ditentukan oleh perusahaan, berdasarkan pengamatan penulis mendapati karyawan tidak menggunakan *nametag* yang telah disediakan. Namun karyawan tersebut tidak mendapatkan teguran dari pimpinan departemennya, sehingga hal tersebut menjadi hal yang sudah biasa.



Gambar 7. Karyawat yang istirahat diluar waktu istirahat

Sumber : Dokumentasi Penulis 2023

Berdasarkan gambar diatas saat penulis mengamati adanya karyawan yang istirahat pada saat jam kerja atau diluar waktu istirahat. Ada juga karyawan yang menambah waktu istirahatnya, dimana ketika waktu istirahat habis karyawan tersebut masih ditempat istirahat dan belum kembali ketempat kerjanya, adanya beberapa karyawan yang istirahat diluar waktu istirahat hal ini dapat menyebabkan karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang ada.

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. Dan loyalitas kerja karyawan terhadap pekerjaan menjadi rendah. Penelitian ini didukung dan diperkuat oleh penelitian sebelumnya, Febrina Audita 2019, yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Dilembang Asri Resort Bandung ” menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang pendahuluan diatas penulis rasa perlu adanya penelitian di Whiz Prime Hotel Padang untuk mengatasi masalah yang telah dijabarkan terkait t pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan. Sehingga judul penelitian yang akan diangkat penulis adalah : “ **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Di Whiz Prime Hotel Khatib Sulaiman Padang**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, adanya masalah yang dapat teridentifikasi melalui fenomena-fenomena sebagai berikut :

1. Tingginya tingkat *turn over* karyawan di Whiz Prime Hotel pada 2020 yaitu 47,62%, tahun 2021 yaitu 50,81%, tahun 2022 yaitu 52,15%.

2. Adanya beberapa karyawan yang suka meninggalkan pekerjaan sehingga dikerjakan oleh karyawan *shift* berikutnya.
3. Masih banyaknya kasus keterlambatan karyawan saat masuk jam kerja.
4. Adanya keluhan karyawan mengenai karyawan yang berprestasi tidak mendapatkan peluang untuk maju atau promosi jabatan kerja.
5. Adanya hubungan yang tidak harmonis antar karyawan sehingga dibutuhkan waktu yang lama dalam menyelesaikan pekerjaan.
6. Adanya keluhan karyawan terhadap lingkungan yang tidak nyaman karena ruangan *Back Office* yang sempit dan sirkulasi udara kurang baik.
7. Adanya keluhan karyawan terhadap *Front Office* karena terdapat sistem komputer yang sering eror sehingga memperlambat proses *check in*.
8. Adanya keluhan karyawan *pastry* akibat adanya bau yang tidak sedap yang berasal dari saluran tempat pembuangan air atau sink yang sering tersumbat di area *pastry*.
9. Adanya karyawan yang istirahat diluar jam istirahat kerja.
10. Masih banyaknya karyawan yang tidak memakai *nametag* saat bekerja.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah peneliti uraikan diatas, maka peneliti membatasi penelitian ini pada Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan di Whiz Prime Hotel Padang.

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana lingkungan kerja di Whiz Prime Hotel Padang ?

2. Bagaimana budaya organisasi di Whiz Prime Hotel Padang ?
3. Bagaimana loyalitas kerja karyawan di Whiz Prime Hotel Padang ?
4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan di Whiz Prime Hotel Padang ?
5. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan Whiz Prime Hotel Padang ?
6. Apakah terdapat pengaruh lingkungan dan budaya organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan di Whiz Prime Hotel Padang ?

E. Tujuan Penelitian

1. Tujuan umum

Mengetahui adakah pengaruh lingkungan dan budaya organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan di Whiz Prime Hotel Padang

2. Tujuan khusus

- a. Mendeskripsikan lingkungan kerja di Whiz Prime Hotel Padang
- b. Mendeskripsikan budaya organisasi di Whiz Prime Hotel Padang
- c. Mendeskripsikan loyalitas kerja karyawan di Whiz Prime Hotel Padang
- d. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan di Whiz Prime Hotel Padang
- e. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan di Whiz Prime Hotel Padang
- f. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan di Whiz Prime Hotel Padang

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Hotel

Manfaat dari penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran berapa besar pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan, dan diharapkan dapat dijadikan solusi atau masukan dari permasalahan mengenai variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan loyalitas kerja karyawan di Whiz Prime Hotel Padang

2. Bagi Jurusan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan untuk menambah referensi sebagai bahan penelitian lanjutan yang lebih mendalam pada masa yang akan datang.

3. Bagi Peneliti Lain

Diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca dalam rangka pemenuhan informasi dan referensi khususnya di bidang perhotelan dan bisa jadi bahan pembandingan bagi peneliti lain yang melakukan penelitian sejenis.

4. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan serta menjawab rasa ingin tahu peneliti terkait pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan, serta mengaplikasikan semua teori yang didapat selama menjalani perkuliahan yang dipraktikan pada penelitian ini.