

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN HOTEL SWALOH RESORT & SPA

The Influence of Compensation and Work Environment on Employee Loyalty at the Swaloh Resort and SPA Hotel

**Maria Agatha Sri
Widyanti Hastuti^{1*}**

Ansyari Rudianto²

^{1,2}Universitas Bhinneka PGRI,
Tulungagung, Jawa Timur,
Indonesia

*email:
mariaagatha2020@gmail.com,
ansyarirudianto21@gmail.com

Abstrak

Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan Hotel Swaloh Resort & SPA. Adapun jenis Penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan teknik kuisioner. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Swaloh Resort & SPA yang berjumlah 26 responden. Pemilihan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh dimana populasi dijadikan sampel yang berjumlah 26 responden. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji validitas data ialah metode Pearson Corelation sedangkan uji reliabilitas menggunakan metode Alpha Cronbach. Uji normalitas menggunakan metode Skewnes, uji homogenitas menggunakan metode Homogeneity of Variance. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan regresi linear sederhana menggunakan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Kata Kunci:

Kompensasi,
Lingkungan Kerja,
Loyalitas

Keywords:

Compensation,
Work Environment,
Loyalty

Abstract

This thesis aims to determine the influence of compensation and work environment on employee loyalty at the Swaloh Resort & SPA Hotel. The type of research used is field research with a quantitative approach. The type of data used in this research is primary data with questionnaire techniques. The population in this study were all employees of the Swaloh Resort & SPA Hotel, totaling 26 respondents. Sample selection was carried out using a saturated sampling technique where the sample population was 26 respondents. The data analysis technique used to test the validity of the data is the Pearson Correlation method, while the reliability test uses the Cronbach's Alpha method. The normality test uses the Skewnes method, the homogeneity test uses the Homogeneity of Variance method. Meanwhile, hypothesis testing is carried out using simple linear regression using the t test. The research results show that compensation and work environment have a significant effect on employee loyalty.

PENDAHULUAN

Dalam mencapai sebuah tujuan suatu organisasi harus menyiapkan manajemen sumber daya manusia. Menurut Widiyasa & Purnomo (2013) dalam (Ma'ruf, 2021) menyatakan bahwa sumber daya yang berkualitas akan memengaruhi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan. Dalam organisasi, sumber daya manusia ialah anggota organisasi itu sendiri atau bisa disebut sebagai karyawan. Karyawan merupakan salah satu elemen yang sangat penting bagi Perusahaan (Defy

Rahmawati et al., 2022). Karyawan yang handal dan terampil tentu dibutuhkan oleh perusahaan guna mendapatkan hasil kerja semaksimal mungkin (Agmasari & Septyarini, 2023).

Menurut Asmawi & Abdullah (2017) dalam (Berlian & Sejahtera, 2022) mendefinisikan loyalitas sebagai komitmen seseorang terhadap semua keberhasilan perusahaan dan fakta bahwa mereka akan bekerja untuk perusahaan. Loyalitas dapat digunakan sebagai sarana untuk memikat dan mempertahankan karyawan dalam sebuah organisasi maupun

perusahaan (Budiningsih, 2020). Loyalitas ini penting bagi perusahaan, karena dengan memiliki karyawan yang memiliki loyalitas terhadap perusahaan, maka di harapkan karyawan tersebut akan bekerja keras memberi hasil yang terbaik demi tercapainya tujuan dari perusahaan.

Karyawan adalah suatu bagian dari perusahaan yang tidak bisa di lepaskan. Hal ini di karenakan karyawan merupakan roda penggerak aktivitas di dalam perusahaan. Karyawan membutuhkan kompensasi seperti bonus, tunjangan, lingkungan kerja yang nyaman, dan pekerjaan yang dapat menunjukan kemampuan agar karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya kepada perusahaan (Nugraha & Tjahjawati, 2018).

Faktor lain yang membuat karyawan itu loyal atau tidak terhadap perusahaan ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Dyah Palupiningtyas, 2022). Lingkungan kerja ini akan meliputi: tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan, dan ketenagakerjaan (Marsinah, 2021).

Kompensasi dan lingkungan kerja sendiri merupakan sebagian faktor yang menyebabkan karyawan loyal atau tidak terhadap perusahaan. Salah satu indikator loyalitas karyawan terhadap organisasi adalah adanya prestasi kerja yang tinggi. Karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan selalu sadar secara penuh mengenai apa yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing, dan berusaha melaksanakan semua tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan optimal sesuai dengan kemampuan yang di miliknya untuk mendapatkan hasil kerja yang memuaskan. Sebaliknya, apabila seorang pegawai tidak memiliki prestasi kerja yang baik ia hanya akan memberikan dampak negatif bagi pegawai itu sendiri maupun kepada perusahaan dan lingkungan kerja tempat di mana ia bekerja.

Fenomena ini membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Hotel Swaloh Resort & SPA.

Hotel yang berada di tulungagung khususnya di kecamatan pagerwojo ini merupakan hotel yang cukup unik karena hotel ini berada tepat di pinggir bendungan waduk wonorejo. Hotel Swaloh Resort & SPA ini memiliki fasilitas yang cukup lengkap untuk di tawarkan mulai dari restoran, layanan kamar, parkir dan transportasi, atraksi wisata, layanan bisnis, dan Spa. Karena jika di lihat secara sekilas memang hotel ini memiliki peluang yang cukup bagus namun pada beberapa waktu ini mengalami penurunan minat dari konsumen akibat kurang maksimalnya pelayanan dan perawatan yang di lakukan, sehingga menimbulkan image yang kurang baik di mata konsumen. Kurang maksimalnya perawatan dan pelayanan ini di akibatkan oleh kurang maksimalnya kinerja yang di lakukan oleh karyawan hotel tersebut. Kurang maksimalnya kinerja ini tentunya berdampak negatif terhadap hasil kerja yang di lakukan. kurang maksimalnya kinerja ini juga menjadi indikator kurangnya loyalitas karyawan di hotel tersebut. Ada dua faktor utama yang menyebabkan kurang maksimalnya kinerja karyawan yakni kompensasi serta lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh (Fani et al., 2022) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang yang mengatakan bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas kerja dan penelitian lain yang di lakukan oleh (Budiningsih, 2020) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT Yudhistira Ghalia Indonesia yang mengatakan bahwa Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi loyalitas yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dalam hal ini penulis mengambil sebuah judul penelitian yaitu “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Hotel Swaloh Resort & SPA”.

Dengan perincian Kompensasi, dan Lingkungan Kerja menjadi variabel X atau independen, dan Loyalitas menjadi variabel Y atau dependen.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan karyawan Hotel Swaloh Resort & SPA yang berjumlah 26 orang sebagai populasi dalam penelitian ini. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik non probability sampling, yaitu cara pengambilan sampel yang tidak memberi peluang yang sama bagi setiap anggota poplasi untuk dipilih menjadi sampel. Pada penelitian ini pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan cara samplig jenuh.

Teknik ini menggunakan semua anggota populasi untuk di gunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:85) Sehingga, dapat di katakan bahwa yang di jadikan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari populasi yakni sebanyak 26 sampel. Metode analisis deskriptif sebagai metode yang di gunakan dalam analisis data menggunakan data kuantitatif dalam bentuk deskriptif yang selanjutnya akan menggunakan model analisis regresi linier berganda. Penelitian ini akan menggunakan macam macam uji, yaitu: uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji F dan uji T.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel I. Uji Validitas

Variabel	Indikator	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Kompensasi	X1.01	0.632	0.388	VALID
	X1.02	0.597	0.388	VALID
	X1.03	0.618	0.388	VALID
	X1.04	0.668	0.388	VALID
	X1.05	0.647	0.388	VALID
	X1.06	0.688	0.388	VALID
	X1.07	0.648	0.388	VALID
	X1.08	0.685	0.388	VALID
	X1.09	0.642	0.388	VALID
	X1.10	0.766	0.388	VALID

Lingkungan Kerja	X1.11	0.564	0.388	VALID
	X1.12	0.593	0.388	VALID
	X1.13	0.561	0.388	VALID
	X1.14	0.622	0.388	VALID
	X1.15	0.607	0.388	VALID
	X2.01	0.643	0.388	VALID
	X2.02	0.633	0.388	VALID
	X2.03	0.669	0.388	VALID
	X2.04	0.566	0.388	VALID
	X2.05	0.71	0.388	VALID
	X2.06	0.611	0.388	VALID
	X2.07	0.575	0.388	VALID
	X2.08	0.586	0.388	VALID
	X2.09	0.56	0.388	VALID
	X2.10	0.777	0.388	VALID
Loyalitas	X2.11	0.616	0.388	VALID
	X2.12	0.564	0.388	VALID
	X2.13	0.634	0.388	VALID
	X2.14	0.604	0.388	VALID
	X2.15	0.58	0.388	VALID
	Y.01	0.662	0.388	VALID
	Y.02	0.754	0.388	VALID
	Y.03	0.616	0.388	VALID
	Y.04	0.583	0.388	VALID
	Y.05	0.775	0.388	VALID
	Y.06	0.82	0.388	VALID
	Y.07	0.818	0.388	VALID
	Y.08	0.621	0.388	VALID
	Y.09	0.63	0.388	VALID
	Y.10	0.594	0.388	VALID
	Y.11	0.661	0.388	VALID
	Y.12	0.745	0.388	VALID
	Y.13	0.591	0.388	VALID
	Y.14	0.744	0.388	VALID
	Y.15	0.653	0.388	VALID

Dari tabel di atas dapat dilihat pernyataan yang berjumlah 45 dalam angket Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas dianggap valid. Hal ini dikarenakan setiap pernyataan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam angket tersebut layak digunakan sebagai instrumen pengujian.

Tabel II. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Acuan	Kesimpulan
Kompensasi	889	> 0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	880	> 0,60	Reliabel
Loyalitas	904	> 0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, dapat dikatakan bahwa instrumen untuk variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas memiliki nilai Cronbach's Alpha >0,600. Oleh karena itu, semua item angket dapat dianggap reliabel dapat dipakai sebagai instrumen mengumpulkan data peneliti.

Tabel III. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		26
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,00
	Std. Deviation	5,668
Most Extreme Differences	Absolute	0,141
	Positive	0,093
	Negative	-0,141
Test Statistic		0,141
Asymp. Sig. (2-tailed)		,198 ^c

Dalam tabel di atas, diperoleh nilai Asymp Sig (2-tailed) adalah 0,198 >0,05 . Hal ini menunjukkan bahwa data survei yang diperoleh dalam studi memenuhi asumsi distribusi normal dan berhasil lolos uji normalitas dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov- Smirnov Test.

Tabel IV. Uji Multikolonieritas

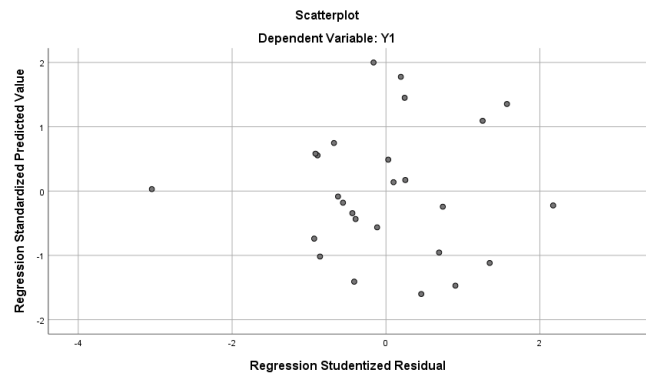
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	24,040	3,265		7,364	0,00		
	Kompensasi	0,258	0,048	0,457	5,397	0,00	0,933	1,072
	Lingkungan Kerja	0,382	0,047	0,688	8,126	0,00	0,933	1,072

a. Dependent Variable: Loyalitas

Tercantum pada tabel di atas dapat dilihat nilai toleransi variabel Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) >0,10 yaitu 0,933. Selain itu, nilai Faktor Inflasi Varians (VIF) untuk kedua variabel Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) tersebut juga <10, yaitu 1,072. Berdasarkan analisis ini, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolonieritas model regresi penelitian ini..

Tabel V. Uji Heterokedastisitas



Dari gambar plot di atas terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas dan titik – titiknya menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada penelitian ini.

Tabel VI. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,040	3,265		7,364	0,00
	Kompensasi	0,258	0,048	0,457	5,397	0,00
	Lingkungan Kerja	0,382	0,047	0,688	8,126	0,00

a. Dependent Variable: Loyalitas

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$. Dengan menggunakan nilai α , b_1 , b_2 , kita bisa menyusun persamaan sebagai berikut : $Y = 24,040 + 0,258X_1 + 0,382X_2$

Tabel VII. Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,040	3,265		7,364	0,00
	Kompensasi	0,258	0,048	0,457	5,397	0,00
	Lingkungan Kerja	0,382	0,047	0,688	8,126	0,00

a. Dependent Variable: Loyalitas

Hasil analisis uji t pada tabel di atas adalah :

1. Variabel Kompensasi (X_1), mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $5,397 > 2,064$ dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti Kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas (Y) karyawan Hotel Swaloh Resort & SPA
2. Variabel Lingkungan Kerja (X_2), mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $8,126 > 2,064$ dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti Kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas (Y) karyawan Hotel Swaloh Resort & SPA

Tabel VIII. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	397,389	2	198,694	63,214	,000 ^b
Residual	72,294	23	3,143		
Total	469,682	25			
a. Dependent Variable: Y1					
b. Predictors: (Constant), X2, X1					

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai F_{hitung} pada kolom F sebesar 63,214 dan F_{tabel} sebesar 3,403. Sehingga dapat diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ adalah $63,214 > 3,403$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti memiliki pengaruh signifikan antara variabel Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Loyalitas (Y).

Tabel VIII. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,920 ^a	0,846	0,833	1,773

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Y1

Hasil pengujian pada tabel di atas, terlihat bahwa koefisien determinasi pada kolom R sebesar 0,960 dan nilai determinan pada kolom *Adjusted R Square* adalah

0,833 atau 83,3%. Dalam konteks ini menunjukkan 83,3% dari variasi variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel X_1 dan variabel X_2 . Sisanya 16,7% ($100\% - 83,3\% = 16,7\%$) dipengaruhi oleh faktor selain variabel X_1 dan X_2 .

Berdasarkan hasil pengujian data diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Swaloh Resort & SPA. Temuan ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa kompensasi akan berpengaruh pada loyalitas karyawan dalam bekerja. Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang dianggap sebanding (Ma'ruf, 2021). Dijelaskan bahwa tingkat kinerja karyawan juga ditentukan oleh besar kecilnya Kompensasi yang diberikan. Oleh karena itu, besar kecilnya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang dibayarkan, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan tersebut. Sebaliknya jika tingkat kompensasi rendah maka kinerja karyawan akan menurun.

Hal ini sesuai penelitian (Agmasari & Septyarini, 2023). Mereka juga menemukan pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kompensasi dan Loyalitas dengan t_{hitung} sebesar 3,913 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Mendukung teori bahwa kompensasi akan mempengaruhi seberapa loyal karyawan terhadap perusahaan. Hal ini diperkuat dengan penelitian (Ma'ruf, 2021), juga memiliki pengaruh terhadap perilaku pembelian impulsif t_{hitung} sebesar 7,787 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian pemberian kompensasi yang sesuai tentunya akan membuat karyawan akan semakin loyal terhadap perusahaan akan tetapi sebaliknya jika pemberian kompensasi tidak sesuai akan menurunkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Sesuai kebijakan Hotel Swaloh Resort & SPA dalam pemberian gaji karyawan, karyawan dibayar 1 bulan sekali. Sistem penggajian disesuaikan dengan upah minimum rata-rata. Sehingga gaji yang diberikan sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan harian para

karyawan. Hal ini selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Nirmansyah, gaji adalah sejumlah uang yang diberikan pemberi kerja untuk suatu pekerjaan, termasuk ongkos, ubonus, komisi, tunjangan atau pembayaran lain yang berkaitan dengan pekerjaan yang harus dibayar sesuai dengan kontrak.

Diketahui juga bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Swaloh Resort & SPA. Temuan ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa Loyalitas karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dimana semakin nyaman lingkungan kerja maka akan berpengaruh terhadap peningkatan loyalitas karyawan (Purba, 2015). Dijelaskan bahwa tingkat kinerja karyawan juga ditentukan oleh baik buruknya kondisi lingkungan kerja. Oleh karena itu, baik buruknya kondisi lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan tersebut. Sebaliknya jika buruknya kondisi lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan menurun. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Saydam (2016) lingkungan kerja adalah seluruh sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang bekerja yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Hal ini sesuai penelitian (Yuliana, 2019) Mereka juga menemukan pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja dan Loyalitas dengan t_{hitung} sebesar 2.291 dengan nilai signifikansi $0,027 < 0,05$. Mendukung teori bahwa keadaan Lingkungan Kerja akan mempengaruhi seberapa loyal karyawan terhadap perusahaan. Hal ini diperkuat dengan penelitian (Budiningsih, 2020), juga memiliki pengaruh terhadap perilaku pembelian impulsif t_{hitung} sebesar 28.237 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian Suasana atau keadaan lingkungan tempat bekerja juga akan mempengaruhi seberapa karyawan loyal terhadap perusahaan, kondisi lingkungan kerja yang bagus dan nyaman tentunya akan membuat karyawan betah dan

nyaman untuk melakukan pekerjaan namun sebaliknya jika kondisi lingkungan kerja yang buruk dan tidak nyaman akan membuat karyawan malas untuk bekerja.

Dalam penelitian ini, Variabel Kompensasi (X_1) dan Variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Loyalitas (Y) Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Budiningsih, 2020) yang juga menemukan pengaruh positif dan signifikansi antara Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Loyalitas. Penelitian diperkuat oleh (Fani et al., 2022) yang juga menemukan bahwa secara simultan variabel independent yaitu kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel dependent yaitu loyalitas.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan analisis data menggunakan SPSS 26 for windows, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi dan Loyalitas. Hal ini dibuktikan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,397 > 2,064$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,050$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh positif dan signifikansi Kompensasi (X_1) terhadap Loyalitas (Y) karyawan Hotel Swaloh resort & SPA.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan Loyalitas. Hal ini dibuktikan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,126 > 2,064$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,050$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh positif dan signifikansi Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Loyalitas (Y) karyawan Hotel Swaloh resort & SPA.
3. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Hotel Swaloh Resort & SPA. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ adalah $63,214 > 3,403$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$, bahwa kedua variabel tersebut saling

berhubungan dalam mempengaruhi perilaku pembelian impulsif.

Saran Bagi Hotel Swaloh resort & SPA adalah diharapkan dapat dijadikan masukan atau bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Serta sebagai saran dalam mengembangkan perusahaan secara maksimal agar dapat menciptakan lapangan pekerjaan khususnya di bidang konveksi.

Sedangkan untuk akademis diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan informasi bagi para akademisi khususnya mahasiswa prodi pendidikan ekonomi, bahwa faktor Kompensasi, dan lingkungan kerja sangat diperlukan untuk memberikan dukungan moril agar kinerja karyawan dapat lebih meningkat. Selain itu, juga dapat dijadikan rujukan khususnya jurusan Pendidikan Ekonomi dan tambahan pustaka di perpustakaan Universitas Bhineka PGRI Tulungagung

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan bisa dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya. Dan untuk peneliti selanjutnya, sebaiknya mengadakan pengembangan penelitian ini dengan menambahkan variable lainnya karena masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

REFERENSI

- Agmasari, M., & Septyarini, E. (2023). *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*. 5, 667–677. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v5i3.1670>
- Andriany, D. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan*. 1(1), 392–398.
- Aqsa, M. A. (2020). Dampak Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Surya Pilar Perkasa Di Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economic and Business Reviewe)*, 11(4), 370–376.
- Berlian, P. T., & Sejahtera, M. (2022). *TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA*. 5(3), 656–664.
- Budiningsih, A. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT Yudhistira Ghalia Indonesia Pendahuluan*. 4, 69–82.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365>
- Defy Rahmawati, Karuniawati Hasanah, M. A. (2022). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. BPR EKADHARMA BHINARAHARJA*.
- Dyah Palupiningtyas, A. T. A. (2022). *KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RESTORAN S 2 SEMARANG*. 8(2).
- Fani, A. B. P., Sunaryo, H., & Athia, I. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang. *E – Jurnal Riset Manajemen PRODI*, 74–82. www.fe.unisma.ac.id
- Ganera, A. D., & Sardjono, H. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Xyz*. 8(4), 5214–5222.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8) Cetakan VIII*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halimah I, N. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Pemberdayaan Terhadap Loyalitas Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 4(2), 179–191. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v4i2.222>
- Husni, Musnadi, S., & Faisal. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan Di Provinsi Aceh (Studi Kasus Pada Rutan Klas IIB Banda Aceh dan Rutan Klas II B Jantho. *Magister Manajemen*, 2(1), 88–98.
- Kurniawan, I. S. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen KINERJA*, 16(1), 85–97.

- Lulut Klaudia, Prayekti, dan J. H. (2020). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN* Lulut. 15, 121–126.
- Lumiu, C. A., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS*, 9(3), 93. <https://doi.org/10.35797/jab.9.3.2019.25518.93-100>
- Ma'ruf, R. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan*. 9(1), 110–120. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo>
- Marsinah. (2021). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada cv. roda jati karanganyar Palembang tahun 2016. *JURNAL ECOMENT GLOBAL : Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 6, 97–107.
- Muhamad Galy Njoman Ari Pribowo, D. S. (2023). *J A M – E K I S*. 6.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942>
- Onsardi, Bahrn, K., & Ratnawili. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Pemberdayaan, terhadap Loyalitas Karyawan DENGAN VARIABEL INTERVENING KEPUASAN KERJA. *Makalah Seminar Nasional KKNMu, September 2019*, 1–15.
- Purba, B. K. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis) Oleh: *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Rizana, D. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Pemberdayaan Terhadap Loyalitas Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 4(2), 179–191. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v4i2.222>
- Senen, Frans Bonar Sihite, L. S. (2023). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 1(2), 152–158.
- Widi, R. A. (2018). Studi Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *Upajiw Dewantara*, 2(1), 22–38. <https://doi.org/10.26460/mmud.v2i1.3068>
- Willy Rizky Utami, V. A. V., & Dwiatmadja, C. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tribun Berita Online). *International Journal of Social Science and Business*, 4(2), 267–275. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i2.24221>
- Yuliana, U. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Star Hotel Semarang. *Jurnal Gema Wisata*, 15(2), 636–644.
- Zulvia. (2022). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN MISKI AGHNIA CORPORATION*. 2(2), 85–97.