

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KETERIKATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL DI KOTA YOGYAKARTA

Geby Silvia Meylani Daulay¹
Agustini Dyah Respati²

Prodi Manajemen, Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana

Email korespondensi: agustini@staff.ukdw.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan beberapa hotel di Kota Yogyakarta. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner *hardcopy* yang dibagikan secara langsung dengan mendatangi tiap-tiap hotel tempat responden bekerja. Hotel-hotel tersebut meliputi delapan hotel dengan kriteria Bintang 2 dan Bintang 3 di kota Yogyakarta yaitu hotel D'kayon, hotel Orlen, De Laxton hotel, Puri Artha hotel, Grand Kangen hotel Urip Sumoharjo, Tickle hotel, Favehotel Kusumanegara dan Grand Puri Saron Hotel dengan total sebanyak 80 responden. Data penelitian diolah dengan bantuan program SPSS (Statistical Program for Social Science). Sampel dipilih menggunakan *simple random sampling*, yang dilakukan secara acak tanpa mempertimbangkan strata yang ada di dalamnya. Hasil uji analisis linier berganda dan uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan; sedangkan keterikatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Keterikatan Karyawan; Kinerja Karyawan Hotel

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the influence of work environment and employee engagement on the performance of hotel employees in Yogyakarta City. The research data was obtained through a hardcopy questionnaire that was shared directly by visiting each hotel. The hotels used in this study included 8 hotels from 2 and 3 stars in the city of Yogyakarta, namely D'kayon hotel, Orlen hotel, De Laxton hotel, Puri Artha hotel, Grand Kangen hotel Urip Sumoharjo, Tickle hotel, Favehotel Kusumanegara and Grand Puri Saron Hotel with a total of 80 respondents. Then it is processed using the SPSS (Statistical Program for Social Science). Sampling is selected using simple random which is done randomly without considering the strata in it. The test results using multiple linear analysis and t test with the results of the work environment have no effect on employee performance while employee attachment affects employee performance.

Keywords: *Work Environment; Employee Engagement; Hotel Employee Performance*

PENDAHULUAN

Yogyakarta dikenal sebagai kota pariwisata dengan objek wisata yang beragam sehingga Kota Yogyakarta menempati posisi kedua tujuan wisata terbesar setelah Kota Bali pada peringkat pariwisata di Indonesia. Sejalan dengan perkembangan pariwisata di kota Yogyakarta, industri perhotelan juga semakin berkembang pesat dan menjadi penggerak sekaligus penopang kehidupan baik ekonomi maupun budaya masyarakat Yogyakarta. Suatu daerah dengan sektor pariwisatanya dikatakan kompetitif jika dapat menaikkan jumlah wisatawannya dan hal ini terbukti dengan angka kunjungan wisatawan mancanegara maupun domestik di hotel bintang di Kota Yogyakarta yang terus mengalami peningkatan tiap tahunnya. Kunjungan wisatawan mancanegara maupun domestik di hotel bintang dapat dilihat di Statistik Kepariwisata DIY. Jumlah wisatawan yang berkunjung ke Yogyakarta selama tahun 2022 sebanyak 7,4 juta wisatawan. Dari jumlah tersebut 800.000 wisatawan berkunjung pada bulan Desember 2022. Sementara itu kenaikan kunjungan wisatawan mancanegara juga mengalami kenaikan sebesar 3,45% di awal bulan Maret 2023 (<https://:jogjapro.v>). Perhotelan sendiri merupakan salah satu industri jasa yang menyediakan pelayanan kamar, makanan, minuman juga jasa pendukung lain bagi masyarakat umum yang pengelolaannya dilakukan secara komersial. Bagi perusahaan jasa layaknya perhotelan, pelayanan yang unggul juga optimal menjadi salah satu cara meningkatkan kesetiaan pelanggan. Pelayanan yang dilakukan bukan hanya sekedar melayani tetapi untuk mempertahankan kesetiaan pelanggan agar dapat membangun relasi jangka panjang yang saling menguntungkan, serta memperpanjang *length of stay* di Yogyakarta. Guna mempertahankan pencapaian tersebut, maka perhatian terhadap keberadaan SDM yang mumpuni menjadi sangat penting. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus diatur agar memiliki motivasi tinggi dalam menjalankan pekerjaannya dan dapat mencapai kinerja yang diinginkan (Kasmir, 2016).

Kinerja secara umum adalah keseluruhan pencapaian yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Kasmir (2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari setiap aktivitas serta kegiatan dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab pada suatu periode tertentu. Definisi tersebut bisa diartikan bahwasanya kinerja diukur dari kualitas dan kuantitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan.

Selain itu Lingkungan kerja juga menjadi faktor penentu meningkat atau menurunnya kinerja karyawan. Meskipun lingkungan kerja tidak secara langsung terlibat dalam proses operasi, namun lingkungan kerja dapat dapat mempengaruhi karyawan secara langsung ketika bekerja. Afandi (2016) menjelaskan, bahwa lingkungan kerja yakni segala sesuatu yang ada di area kerja dapat memberikan pengaruh bagi karyawan ketika bekerja. Segala sesuatu tersebut meliputi tempat kerja yang bersih, kelembapan, tersedianya alat perlengkapan kerja, penerangan/cahaya, ventilasi, kekaduhan dan temperatur. Lingkungan kerja yang nyaman sebagai pendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya menjadi salah satu upaya perusahaan dalam mengelola SDM. Pengelolaan lingkungan kerja yang memadai akan menumbuhkan komitmen seorang pekerja untuk loyal pada perusahaan, dan menciptakan rasa aman. Hal ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu dengan temuan bahwasanya lingkungan kerja memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yakni yang di lakukan oleh Tayono dkk. (2015) pada penelitiannya di hotel Majapahit Surabaya, Lestary & Chaniago (2017) pada studi kasusnya di PT Dirgantara Indonesia (PERSERO) serta S,A & Haryanto (2021) dalam penelitiannya di hotel bintang empat di kota Batam.

Komponen penting yang juga harus dimiliki perusahaan adalah keterikatan karyawan. Hal ini tidak dapat dipisahkan dari kinerja karyawan karena karyawan merupakan penggerak perusahaan itu sendiri. Robertson & Markwick (2009) mendefinisikan keterikatan karyawan secara konsisten dikatakan sebagai sesuatu yang bermanfaat yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan melalui komitmen, upaya diskresi dan menggunakan bakat mereka secara optimal dengan tujuan dan nilai organisasi. Beberapa penelitian terdahulu juga mendukung adanya pengaruh positif keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan antara lain Siswono (2016) pada studi kasusnya di Rodex Travel Surabaya, Lewiuci & Mustamu (2016) dalam penelitiannya pada perusahaan keluarga produsen senapan angin, Rizwandha (2020) dalam studi kasusnya pada KSPPS Peta Tulungagung serta Alkaresi (2021) dalam penelitiannya di Hotel Pangeran Pekanbaru Riau.

Dari definisi-definisi yang diungkapkan para ahli dan penelitian terdahulu peneliti mengamati betapa pentingnya meningkatkan kinerja yang optimal pada karyawan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya serta faktor penting lain yang mempengaruhinya. Sehingga

penulis tertarik untuk mempelajari lebih dalam akan bagaimana lingkungan kerja juga ketertarikan karyawan mampu mempengaruhi kinerja karyawan dan penelitian ini akan dilakukan terhadap karyawan Hotel di Kota Yogyakarta.

LANDASAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yakni segala sesuatu yang berhubungan dengan kegiatan karyawan pada organisasi/perusahaan. Menurut Afandi (2016) lingkungan kerja adalah segala sesuatu di area kerja dan memberi pengaruh karyawan saat bekerja di antaranya: kebersihan tempat kerja, kelembapan, ketersediaan alat-alat perlengkapan kerja, penerangan/cahaya, ventilasi, kegaduhan dan temperatur. Selain itu, Farida & Hartono (2015) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai situasi tempat kerja baik non fisik maupun fisik yang dapat memberikan perasaan aman, tenteram dan kesan yang menyenangkan sehingga karyawan merasa betah di lingkungan tempatnya bekerja. Jika lingkungan kerja menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan, maka karyawan akan merasa betah serta mendorong semangat kerja, sehingga waktu kerja dimanfaatkan secara efektif. Afandi (2016) menuturkan keberadaan lingkungan kerja yang baik akan mampu mempengaruhi lingkungan kerja, diantaranya:

1. Penerangan di tempat kerja yang cukup bisa membantu karyawan menuntaskan pekerjaannya dengan baik sehingga mengurangi terjadinya kesalahan dalam bekerja dan matanya tak lekas menjadi lelah.
2. Sirkulasi udara, yakni proses pergantian udara yang diperlukan oleh seluruh makhluk hidup untuk kelangsungan hidupnya. Hal ini menjadi penting karena jika udara sekitar tercampur dengan zat-zat polutan yang berbahaya maka kadar oksigen akan berkurang dan dapat membahayakan kesehatan karyawan di tempat kerja
3. Tata warna dan dekorasi di tempat kerja wajib direncanakan dengan baik sehingga tata warna dan dekorasi bisa selaras. Hal ini memberikan pengaruh serta *mood* dalam bekerja.
4. Bunyi-bunyian di tempat kerja bisa mempengaruhi konsentrasi karyawan dalam bekerja, maka diperlukan tata letak peralatan dengan suara bising seperti mesin, parkir motor dan sebagainya di tempat khusus sehingga tidak

menimbulkan gangguan bagi karyawan dalam bekerja.

5. Kelembapan udara di tempat kerja adalah banyak sedikitnya uap air yang ada di dalam udara. Semakin uap air yang dikandung banyak semakin lembap udara tersebut. Kelembapan ideal yang direkomendasikan para ahli kesehatan berada pada kisaran 45% - 65% sebagai tingkat ideal.
6. Tersedianya alat-alat perlengkapan kerja yang memadai bisa membuat karyawan bekerja dengan produktif, nyaman juga kondusif sehingga meningkatkan kinerjanya.
7. Kebersihan di lingkungan tempat kerja perlu diperhatikan karena lingkungan kerja yang kotor akan mendatangkan penyakit dan membuat produktivitas karyawan menurun. Sebaliknya jika lingkungan kerja rapi dan bersih akan menaikkan *mood* karyawan sehingga karyawan semangat dalam bekerja.

Keterikatan Karyawan

Keterikatan karyawan menggambarkan bagaimana seseorang menempatkan diri mereka pada peran yang dijalankan. Karyawan yang memiliki keterikatan terhadap peran dan pekerjaannya akan melekatkan ego, pikiran, emosi, energi dan fisik sebagai anggota karyawan dalam peran, tugas, fungsi dan tanggung jawab di perusahaan tempatnya bekerja. Robertson & Markwick (2009) mendefinisikan keterikatan karyawan secara konsisten dikatakan sebagai sesuatu yang bermanfaat yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan melalui komitmen, upaya diskresi dan menggunakan bakat mereka secara optimal dengan tujuan dan nilai organisasi/perusahaan. Selain itu, Febriansyah & Ginting (2020) menyatakan bahwa keterikatan karyawan berperan sebagai faktor pokok yang berkontribusi terhadap produktivitas, kinerja dan kelangsungan hidup jangka panjang organisasi. Lebih lanjut, Schaufeli & Bakker, (2004) menuturkan ada tiga karakteristik dalam keterikatan karyawan yang mempengaruhi *engagement* karyawan di suatu perusahaan yakni:

1. *Vigor*. Sebuah keterikatan karyawan yang diperlihatkan dengan ketahanan fisik juga mental dalam melaksanakan pekerjaannya serta keinginan untuk memberikan usaha sekuat tenaga dan memperlihatkan kesungguhannya dalam memberikan hasil yang optimal di setiap pekerjaannya.

2. *Dedication*, merupakan keterikatan yang diperlihatkan karyawan dengan rasa antusias, kreativitas dan rasa bangga. Karyawan yang sampai pada tahap ini merasa bahwa pekerjaan mereka menjadi pengalaman yang bermakna dan menginspirasi dalam kehidupannya.
3. *Absorption*. Sebuah keterikatan yang diperlihatkan melalui perilaku karyawan yang memfokuskan segala perhatian hanya untuk pekerjaannya dengan perasaan senang sehingga sulit untuk memisahkan diri dari pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan atau *Job Performance* merupakan sebuah prestasi yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Variabel kinerja menjadi sangat penting karena berhubungan erat dengan tujuan perusahaan, semakin baik kinerja karyawan maka tujuan tersebut akan semakin mudah dicapai. Kasmir (2016) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku di tempat kerja yang diperoleh dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Artinya kinerja harus mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi, sehingga dapat ditetapkan kinerjanya. Selain itu, Afandi (2016) mendefinisikan kinerja sebagai kemampuan karyawan menjalankan peran yang diberikan kepadanya dalam melaksanakan strategi perusahaan, sejalan dengan tanggung jawab juga hasil yang ditetapkan, artinya hasil dari pencapaian itu harus dikerjakan dengan hasil sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk yang diberikan. Dengan demikian kinerja juga dapat diukur dengan beberapa indikator sebagaimana dikemukakan oleh Kasmir (2016), sebagai berikut:

1. Kualitas, merupakan tingkat kerja berdasarkan kesesuaian seperti kerapian dan ketelitian karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya sesuai standar yang ada
2. Kuantitas, yakni jumlah yang dihasilkan seorang karyawan dalam pekerjaannya sesuai dengan target atau melebihi dari target yang ditetapkan.
3. Waktu, merupakan batas penyelesaian pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dengan periode yang ditentukan, artinya pekerjaan tersebut mempunyai batas waktu minimal serta maksimal dalam menjalankannya.
4. Pengawasan, dilakukannya pengawasan dapat membuat pekerjaan berjalan tetap terkontrol

dan sesuai arahan sehingga kinerja semakin optimal. Dengan dilakukannya pengawasan karyawan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya serta minim penyelewengan, dan bila ada kesalahan maka akan lebih mudah dikoreksi dan diperbaiki.

5. Hubungan antar karyawan, ini dapat diukur dari bagaimana karyawan dapat mengembangkan rasa saling menghargai dan menciptakan suasana yang rukun antara sesama karyawan lain.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan harus menjadi perhatian bagi perusahaan/organisasi. Lingkungan yang nyaman dapat meningkatkan konsentrasi karyawan dalam bekerja, sehingga produktivitas kerja karyawan juga meningkat dan membantu karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Raziq dan Maulabakhsh (2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang buruk dapat membatasi karyawan dalam memberikan kinerja optimalnya. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tayono dkk. (2015), Lestary & Chaniago (2017), karyawan serta S,A & Haryanto (2021) juga mendapatkan hasil bahwasanya lingkungan kerja memberi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karenanya hipotesis yang di ajukan:

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel di Kota Yogyakarta

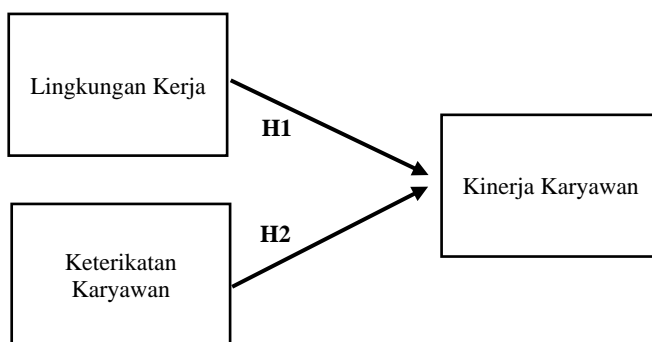
Pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan

Keterikatan karyawan merupakan komitmen emosional karyawan pada perusahaan tempatnya bekerja, komitmen emosional mendeskripsikan bahwa karyawan memiliki kepedulian pada perusahaan. Mereka tidak hanya peduli tentang gaji atau promosi tetapi keseluruhan. Gallup (2022) menyatakan supaya sumber daya manusia beroperasi secara optimal, maka perlu adanya keterikatan antara karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Beberapa hasil penelitian terdahulu juga mendukung pengaruh pada keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan antara lain penelitian yang dilakukan oleh Siswono (2016), Lewiuci & Mustamu (2016) serta Rizwandha (2020). Oleh karenanya peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Keterikatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel di Kota Yogyakarta.

Kerangka Penelitian

Kerangka pemikiran konseptual dari penelitian ini merupakan gambaran singkat yang menjelaskan garis besar objek dan permasalahan yang diteliti, agar penelitian yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan yang diharapkan. Kerangka pemikiran tersebut digambarkan dalam diagram berikut ini.



Gambar 1. Kerangka pemikiran

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah karyawan pada hotel bintang 2 dan bintang 3 yang ada di Kota Yogyakarta sebanyak 8 hotel yaitu: Hotel D’Kayon, Hotel Orlen, De Laxton Hotel, Puri Artha Hotel, Grand Kangen Hotel Urip Sumoharjo, Tickle Hotel, Favehotel Kusumanegara dan Grand Puri Saron Hotel dengan perbandingan yang sebanding, diperoleh sampel sebanyak 80 responden yang dipilih secara *simple random sampling*. Pendekatan *simple random sampling* dilakukan secara acak tanpa memperhatikan tingkatan-tingkatan di dalamnya. Selanjutnya, data penelitian dari responden dikumpulkan melalui kuesioner dengan jawaban tertutup. Kuesioner terdiri dari empat bagian. Bagian pertama tentang identitas responden, bagian kedua menjabarkan variabel lingkungan kerja, bagian ketiga berisi pertanyaan variabel keterikatan karyawan dan bagian keempat berisi pertanyaan variabel kinerja karyawan.

Alternatif jawaban diberikan bobot dengan menggunakan skala Likert, yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S), sangat setuju (SS).

Uji Validitas

Uji ini dilangsungkan dengan tujuan untuk memastikan apakah kuesioner yang dibuat kompeten dan mampu mengukur apa yang seharusnya diukur antara data yang sesungguhnya dengan data yang dilaporkan. Pernyataan dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Uji ini dilangsungkan dengan tujuan mengukur ketelitian juga keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen penelitian pada suatu kuesioner yang menjadi indikator dalam suatu variabel. Dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach’s alpha* > 0,6.

Tabel 1 Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's alpha (α)	Nilai Standar	Keterangan
1	Lingkungan kerja	.867	0,6	Reliabel
2	Keterikatan karyawan	.890	0,6	Reliabel
3	Kinerja karyawan	.858	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Uji Hipotesis

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier merupakan studi mengenai besarnya pengaruh variabel independen terhadap dependen. Adapun model regresi linier berganda yakni:

Dengan keterangan:

- Y : kinerja karyawan
- a : konstanta
- b1, b2 : koefisien regresi X1, Koefisien regresi X2
- e : standar error

Tabel 2. Hasil Analisis Linier Berganda

Model	β	Sig
(Constant)	16.670	.000
Lingkungan Kerja	.212	.051
Keterikatan Karyawan	.175	.015

Dependen Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2023

Uji t

Uji t dilakukan guna memperlihatkan pengaruh satu variabel bebas dengan tersendiri ketika menjabarkan variasi variabel terikat. Uji t pada dasarnya dilaksanakan dengan tujuan untuk memahami seberapa jauh dampak tiap-tiap variabel bebas dalam penelitian ini yakni lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan dan variabel keterikatan karyawan pada variabel

kinerja karyawan. Memakai uji statistik t dengan level of significant (α) sebesar 0,05. Menggunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika signifikan < 0,05 artinya H0 ditolak sehingga Ha diterima, mengartikan secara individual variabel bebas memberikan pengaruh terhadap variabel terikat.
- b. Jika signifikan > 0,05 artinya H0 diterima sehingga Ha ditolak, mengartikan secara individual variabel bebas tidak memberikan pengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 3. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	16.670	4.231	3.940	.000
Lingkungan Kerja (X1)	.212	.107	1.986	.051
Keterikatan Karyawan (X2)	.175	.070	2.488	.015

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2023

Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen secara bersamaan terhadap dependen.

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diungkapkan bahwa nilai signifikannya 0.001 < 0.05 artinya secara simultan terdapat pengaruh variabel independen (lingkungan kerja dan keterikatan

karyawan) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Tabel 4. Hasil Uji F

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.418 ^a	.174	.153	2.50394

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2023

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan. Berdasarkan tabel di atas pengujian terhadap pengaruh lingkungan kerja (X1) dan keterikatan karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai Adjusted R Square sebesar 15,3 % sementara sisanya 84,7% mendapat pengaruh dari variabel lain dimana tidak terdapat pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan hotel di kota Yogyakarta

Berdasarkan pada hasil pengujian data penelitian, diketahui hasil Uji t menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel di Kota Yogyakarta terkhusus 8 hotel yang menjadi responden penelitian. Jadi keberadaan fasilitas yang memadai, penerangan atau cahaya yang cukup, penataan cat dan dekorasi, kelembapan udara, kebersihan serta sirkulasi udara yang baik ternyata tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel di Kota Yogyakarta. Hal ini dapat disebabkan karena lingkungan kerja yang diteliti hanya mencakup lingkungan kerja fisik saja. Lingkungan kerja non fisik, seperti relasi dengan rekan kerja. Dalam dunia perhotelan, kemampuan membangun relasi ini sangat penting. Selain itu, informasi divisi tempat kerja responden juga belum dapat ditunjukkan. tidak di cari dalam penelitian ini. Dengan demikian ada kemungkinan bahwa divisi-divisi tertentu seperti Divisi General Manajer, Divisi asisten General manajer, Divisi Resources manajemen serta Divisi accounting lebih di dominasi oleh lingkungan kerja non fisik.

Pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan hotel di kota Yogyakarta

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan SPSS, didapatkan hasil bahwa variabel keterikatan karyawan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan hotel di Kota Yogyakarta khususnya karyawan di delapan hotel tempat penelitian. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t yang terbukti secara statistik memiliki pengaruh signifikan antara variabel keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan yang artinya karyawan yang memiliki keterikatan terhadap perusahaan tempatnya bekerja akan memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan di mana responden bekerja. Hasil penelitian ” menunjukkan bahwa keterikatan karyawan mampu mendukung perusahaan dalam memperoleh sikap dan perilaku positif karyawan dalam memberikan kinerja yang baik. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robertson & Marwick (2009) yang mengatakan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari pembahasan hasil olah data antara lain:

1. Lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yang bekerja di delapan hotel bintang 2 dan bintang 3 yang ada dalam penelitian.
2. Keterikatan karyawan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan-karyawan di delapan hotel yang hotel bintang 2 dan 3 yang ada dalam penelitian.

Saran untuk penelitian mendatang adalah, diharapkan peneliti mempertimbangkan aspek lingkungan kerja non fisik agar hasil yang diperoleh lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Alkaresi, R. (2021). Pengaruh Employee Engagement dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Pangeran Pekanbaru Riau. *Repository Universitas Islam Riau*.
- Farida, U., & Hartono, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Unhum Ponorogo Press.
- Febriansyah, H., & Ginting, H. (2020). *Tujuh dimensi employee engagement*. Jakarta: Predana.
- Gallup. (2004). Employee Engagement Index Survey. *Gallup Management Journal*.
- Gallup. (2022). *How to improve employee engagement*. Retrieved from [gallup.com: https://www.gallup.com/workplace/285674/improve-employee-engagement-workplace.aspx](https://www.gallup.com/workplace/285674/improve-employee-engagement-workplace.aspx)
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate : Dengan Program IMB SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan divisi detail part manufacturing direktorat produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero). *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3.
- Lewiuci, P. G., & Mustamu, R. H. (2016). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. *AGORA*, 4, 101-107.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2014). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Elsevier*.
- Rizwandha, M. F. (2020). Pengaruh Employee Engagement Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada KSPPS BMT Peta Tulungagung).
- Robertson, G., & Markwick, C. (2009). *Employee Engagement A Review Of Current Thinking*. UK: Institute For Employements Studies.
- S, A., & H, H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kinerja Sebagai Variabel Mediasi pada Hotel Bintang Empat di Kota Batam. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2) 1276-1287.
- Saragi, S., & Srivastava, R. (2012). Impact of Organizational Culture and Communication of Employee Engagement: An Investigation of Indian Private Banks. *South Asian Journal of Management*, 18-33.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Utrecht Work Engagement Scale. *Utrecht University*.
- Siswono, D. (2016). Pengaruh employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Rodex Travel Surabaya. *AGORA*, 4.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tayono, K., Wiwoho, T. Y., & Nugroho, A. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Majapahit Surabaya. *Journal Hospitality dan Manajemen jasa*.
- Yuniarti, R., & dkk. (2021). *Kinerja Karyawan Tinjauan Teori dan Praktis*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung