



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 8985-8998

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kompensasi Non-Finansial dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas (Studi Kasus Karyawan Hotel Hyatt Place Makassar)

Aura Sri Marsa Marjuni, M. Hidayat, Asdar

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

aurasrimarshyamarjuni@gmail.com, hidayat@unismuh.ac.id, asdar@unismuh.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi non-finansial dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Hotel Hyatt Place Makassar. Loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mendukung keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan, di antaranya melalui pemberian kompensasi non-finansial dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal untuk menganalisis hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Hyatt Place Makassar yang berjumlah 50 orang, sekaligus dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi non-finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi non-finansial yang diberikan perusahaan, seperti pengakuan, penghargaan, serta kesempatan pengembangan diri, maka loyalitas karyawan akan semakin meningkat. Selain itu, lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis serta mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antar karyawan maupun dengan manajemen. Kondisi tersebut dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap perusahaan sehingga memperkuat loyalitas karyawan. Dengan demikian, kompensasi non-finansial dan lingkungan kerja menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan loyalitas karyawan.

Kata kunci: Kompensasi Non-Finansial, Lingkungan Kerja, Loyalitas Karyawan

1. Latar Belakang

Perkembangan teknologi, dinamika dunia usaha, serta kondisi perekonomian global saat ini mendorong terciptanya persaingan yang semakin ketat. Perusahaan dituntut untuk cepat menyesuaikan diri melalui transformasi organisasi agar mampu menghadapi perubahan lingkungan yang kompetitif. Untuk mencapai keunggulan bersaing tersebut, perusahaan harus ditopang oleh berbagai sumber daya, seperti modal finansial, struktur dan sistem organisasi yang efektif, serta kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai faktor utama [1]. Sumber daya manusia (SDM) adalah aset yang sangat berharga dalam sebuah organisasi, khususnya pada sektor perhotelan yang mengandalkan kualitas pelayanan. Tingginya loyalitas karyawan menjadi faktor kunci keberhasilan perusahaan, karena loyalitas tidak hanya tercermin dari kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga dari keinginan untuk tetap bertahan, memberikan kinerja terbaik, serta berkomitmen mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dengan demikian, menjaga loyalitas karyawan merupakan aspek yang sangat penting bagi perusahaan [2].

Sumber Daya Manusia (SDM) juga merupakan faktor kunci yang mendorong kreativitas, kemampuan menyelesaikan masalah, serta kemampuan organisasi dalam beradaptasi dengan perubahan. Kualitas dan keterampilan yang dimiliki SDM berpengaruh langsung terhadap tingkat produktivitas, efisiensi, serta daya saing perusahaan di pasar (Huzain, 2021). Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif, mulai dari proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan hingga retensi karyawan, menjadi langkah penting untuk mencapai tujuan bisnis sekaligus menjaga keberlangsungan perusahaan di tengah persaingan pasar yang dinamis. Salah satu bentuk pengelolaan SDM yang tepat adalah dengan memberikan kompensasi baik finansial maupun non-finansial (Haikal, 2023).

Pengaruh Kompensasi Non-Finansial dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas (Studi Kasus Karyawan Hotel Hyatt Place Makassar)

Loyalitas karyawan merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan perusahaan karena berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan dan pencapaian tujuan organisasi. Rendahnya loyalitas karyawan sering berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan, yang pada akhirnya mengurangi kepuasan pelanggan serta merusak citra perusahaan (Tjiptono, 2021). Selain itu, kondisi tersebut dapat memicu tingginya *turnover*, yang berimplikasi pada meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru. Dampak lebih lanjutnya adalah terganggunya stabilitas operasional dan sulitnya pencapaian target strategis, khususnya dalam menjaga daya saing perusahaan di industri perhotelan (Simamora & Sukati, 2024).

Loyalitas karyawan kerap menghadapi berbagai tantangan. Tidak sedikit perusahaan, terutama di sektor perhotelan, yang mengalami tingkat *turnover* tinggi, rendahnya engagement, serta lemahnya motivasi kerja yang berdampak pada kualitas pelayanan. Situasi ini menegaskan betapa pentingnya memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi loyalitas karyawan agar perusahaan mampu menjaga stabilitas dan keberlanjutan operasionalnya (Thapa, 2020). Berbagai faktor dapat memengaruhi loyalitas karyawan, salah satunya adalah kompensasi non-finansial dan lingkungan kerja. Selama ini, sebagian besar penelitian lebih berfokus pada kompensasi finansial, padahal kompensasi non-finansial—seperti penghargaan, pengakuan, peluang pengembangan karier, serta hubungan kerja yang harmonis—juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan dan keterikatan karyawan (Handoko, 2020). Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun non-fisik, mampu menciptakan rasa aman, nyaman, serta dukungan yang dapat memacu motivasi kerja karyawan (Sedarmayanti, 2020). Kedua faktor tersebut saling melengkapi dan bersama-sama berkontribusi dalam membangun loyalitas karyawan (Nasution, 2020).

Kompensasi tidak hanya sekadar menjadi imbalan atas kinerja karyawan, tetapi juga memiliki peran penting dalam menumbuhkan loyalitas serta komitmen mereka terhadap perusahaan (Ercegović, 2025).

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi yang mereka berikan. Kompensasi terbagi menjadi dua jenis, yaitu finansial dan non-finansial. Dalam penerapannya, pemberian kompensasi perlu didasarkan pada prinsip keadilan, kelayakan, dan kewajaran agar sistem tersebut dapat berjalan secara optimal (Muhammad Said., 2020).

Kompensasi non-finansial menjadi salah satu aspek penting dalam upaya meningkatkan loyalitas karyawan, terutama di industri perhotelan yang dikenal memiliki tingkat *turnover* tinggi. Bentuk kompensasi non-finansial, seperti pemberian penghargaan, peluang promosi, apresiasi atas kinerja, serta program pelatihan dan pengembangan, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang pada gilirannya berdampak positif terhadap loyalitas mereka [6]. Kompensasi non-finansial memiliki peran penting dalam membangun kepuasan sekaligus keterikatan karyawan dengan perusahaan. Bentuk kompensasi ini mencakup penghargaan non-materi, seperti pengakuan atas kinerja, peluang pengembangan karier, hubungan kerja yang harmonis, serta lingkungan kerja yang mendukung (Handoko, 2020). Pemberian kompensasi non-finansial membuat karyawan merasa dihargai, diperhatikan, dan diakui keberadaannya, sehingga memunculkan motivasi untuk memberikan kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, kompensasi non-finansial tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga memperkuat ikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Hal ini pada akhirnya berdampak positif dalam membangun loyalitas jangka panjang karyawan (Witin et al., 2024).

Salah satu cara untuk meningkatkan loyalitas karyawan adalah melalui penciptaan lingkungan kerja yang berkualitas. Lingkungan kerja merupakan kondisi tempat seseorang bekerja, yang mencakup aspek fisik maupun nonfisik, dan mampu menciptakan suasana yang menyenangkan, aman, nyaman, serta menentramkan (Ati et al., 2023). Lingkungan kerja mencakup segala hal yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi mereka dalam menyelesaikan tugas. Lingkungan kerja yang kondusif mampu memberikan rasa aman serta berpengaruh pada kondisi emosional karyawan. Apabila karyawan merasa nyaman dengan lingkungannya, maka loyalitas terhadap perusahaan akan semakin kuat, sedangkan lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan loyalitas (Thapa, 2020).

Pembagian lingkungan kerja mencakup dua aspek, yaitu fisik dan non-fisik, yang saling berhubungan dan tidak bisa dipisahkan (Sedarmayanti, 2020). Keseimbangan keduanya penting untuk membangun suasana kerja yang kondusif, sehingga dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan mendukung kinerja yang maksimal [8]. Loyalitas dapat dipahami sebagai sikap kesetiaan yang ditunjukkan seseorang melalui tanggung jawab dan perilaku kerja yang baik. Dalam melaksanakan tugas, seorang pegawai tidak dapat dipisahkan dari loyalitas dan sikap kerja yang dimilikinya. Dengan adanya loyalitas, pegawai akan terdorong untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik

serta merasakan kepuasan batin dalam bekerja. Loyalitas pegawai dalam sebuah organisasi menjadi faktor penting yang mutlak diperlukan demi tercapainya kesuksesan organisasi. Semakin tinggi tingkat loyalitas pegawai, semakin besar pula peluang organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh pemiliknya (Setyawan, 2020). Sebaliknya, apabila loyalitas pegawai rendah, organisasi akan menghadapi kesulitan dalam mewujudkan target dan tujuan yang telah ditentukan (Soegandhi et al., 2020). Tingginya tingkat *turnover* di suatu perusahaan dapat menjadi indikator rendahnya loyalitas karyawan terhadap tempat kerjanya. Kondisi ini merupakan masalah serius karena loyalitas yang rendah dapat menjadi hambatan besar bagi perkembangan dan kemajuan organisasi (Nasution, 2020).

Loyalitas karyawan memiliki peran penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi khususnya dalam industri perhotelan. Kinerja perusahaan mencerminkan hasil kerja sumber daya manusia, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Loyalitas tercermin melalui komitmen karyawan dalam menjaga dan mendukung perusahaan, baik di lingkungan kerja maupun di luar, dari berbagai ancaman. Sikap loyal ini juga tampak pada konsistensi karyawan dalam menjalankan tugas dalam jangka waktu tertentu. Perusahaan dengan tingkat loyalitas karyawan yang tinggi umumnya memiliki kinerja lebih baik, karena terdapat hubungan erat antara performa individu maupun tim dengan keberhasilan organisasi secara keseluruhan [10].

Hyatt Place Makassar, sebagai salah satu hotel internasional yang baru resmi beroperasi pada Februari 2024, memiliki kapasitas 145 kamar, dengan 50 orang karyawan dan berdiri di atas gedung setinggi 31 lantai, dengan membawa standar layanan global dari Hyatt Hotels Corporation ke kawasan Indonesia Timur. Berada di lokasi strategis di pusat Kota Makassar, Hyatt Place tidak hanya menghadapi ekspektasi tinggi dari pihak manajemen maupun para tamu, tetapi juga harus berhadapan dengan persaingan yang semakin ketat serta dinamika ketenagakerjaan yang cukup kompleks. Hotel ini sedang menghadapi tantangan penting terkait stabilitas tenaga kerja. Informasi dari pihak manajemen menunjukkan bahwa dalam satu tahun terakhir, terjadi fenomena keluar-masuk karyawan (*turnover*) yang mencapai 30%. Kondisi ini menandakan bahwa perusahaan masih mencari faktor utama penyebab rendahnya retensi karyawan sejak awal operasional. Tingginya *turnover* bukan hanya meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga mengganggu konsistensi kualitas layanan yang seharusnya menjadi ciri khas brand Hyatt.

Salah satu dugaan pemicu *turnover* tersebut adalah adanya ketidaksesuaian antara harapan karyawan dan kondisi kerja yang mereka alami, terutama terkait kompensasi non-finansial dan kualitas lingkungan kerja. Dalam industri perhotelan, kompensasi non-finansial seperti bentuk penghargaan, pengakuan, peluang pengembangan diri, kejelasan karier, dan hubungan kerja yang harmonis merupakan aspek penting yang memengaruhi loyalitas. Namun pada pelaksanaannya, sebagian karyawan merasa belum mendapatkan sistem penghargaan dan pengembangan karier yang memadai, sehingga memengaruhi cara mereka menilai pekerjaannya maupun masa depan mereka di perusahaan. Selain itu, kondisi lingkungan kerja, baik fisik maupun psikologis, juga menjadi perhatian. Sebagai hotel baru yang masih menyesuaikan diri dengan dinamika pasar, beban kerja karyawan meningkat pada saat okupansi tinggi, sementara koordinasi antardivisi belum sepenuhnya stabil. Hal ini dapat menimbulkan tekanan dan ketidaknyamanan yang akhirnya memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan hotel. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa Hyatt Place Makassar memerlukan evaluasi yang lebih mendalam untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan.

Melihat kondisi tersebut, penelitian mengenai pengaruh kompensasi non-finansial dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan menjadi sangat penting dan bermanfaat bagi Hyatt Place Makassar. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran nyata bagi manajemen mengenai aspek-aspek yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan retensi, menekan *turnover*, dan membangun sumber daya manusia yang lebih stabil serta loyal sesuai standar layanan Hyatt. Beberapa tahun terakhir, industri perhotelan di Kota Makassar tengah menghadapi tantangan yang cukup berat. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Sulawesi Selatan, tingkat hunian hotel berbintang pada Maret 2025 hanya mencapai sekitar 29,52%, angka ini lebih rendah dibandingkan bulan sebelumnya. Penurunan okupansi tersebut dipengaruhi oleh berkurangnya aktivitas pemerintah, seperti perjalanan dinas, rapat, maupun pameran, yang selama ini menjadi salah satu penopang utama sektor perhotelan (BPS Sulsel, 2025).

Kondisi ini mendorong pihak manajemen hotel di Makassar untuk melakukan berbagai langkah efisiensi. Persatuan Hotel dan Restoran Indonesia (PHRI) Sulsel bahkan melaporkan bahwa sekitar 20% dari total 29.000 tenaga kerja hotel dan restoran di Sulawesi Selatan berpotensi terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) ataupun dirumahkan akibat penurunan pendapatan (Kompas, 2025). Fenomena tersebut memperlihatkan bahwa loyalitas

karyawan di sektor perhotelan saat ini menghadapi tantangan besar, baik dari sisi kepastian kerja maupun motivasi untuk tetap bertahan di perusahaan (Haikal, 2023).

Penelitian yang dilakukan oleh (Ariskha et al, 2020) dan (Anjeli et al, 2023) sama-sama menegaskan pentingnya faktor internal perusahaan dalam meningkatkan kinerja serta loyalitas karyawan. (Ariskha et al, 2020) menemukan bahwa kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang layak dan adil mampu mendorong peningkatan produktivitas karyawan. Sementara itu, penelitian (Anjeli et al, 2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi yang signifikan. Lingkungan kerja yang kondusif terbukti mampu meningkatkan motivasi, yang kemudian memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Secara keseluruhan, kedua penelitian tersebut menekankan bahwa kompensasi yang baik, lingkungan kerja yang nyaman, serta motivasi kerja menjadi faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam membangun kinerja optimal dan loyalitas jangka panjang karyawan.

Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada sektor manufaktur atau perusahaan swasta, sedangkan kajian yang menitikberatkan pada industri perhotelan internasional, khususnya di Kota Makassar, masih terbatas. Berdasarkan hasil observasi, Hyatt Place Makassar sebagai salah satu hotel berbintang internasional menghadapi tantangan tingginya mobilitas karyawan, sehingga menarik untuk diteliti bagaimana kompensasi non-finansial dan lingkungan kerja dapat memengaruhi loyalitas karyawannya. Urgensi penelitian ini didasarkan pada perlunya pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan, terutama kompensasi non-finansial dan lingkungan kerja, dalam konteks industri perhotelan internasional di Makassar. Mengingat tingkat *turnover* yang relatif tinggi, penelitian ini penting dilakukan untuk merumuskan strategi retensi karyawan yang tepat sehingga keberlangsungan operasional dan daya saing perusahaan dapat terus terjaga. Berdasarkan penjelasan diatas, maka penting untuk diteliti lebih lanjut mengenai pengaruh kompensasi non-finansial dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di Hyatt Place Makassar.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang didasarkan pada filsafat *positivisme*. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara kuantitatif atau dengan bantuan statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya [11]. Desain penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti. Melalui analisis asosiatif, peneliti dapat memahami secara lebih mendalam hubungan sebab akibat yang terjadi, sehingga hasilnya dapat dimanfaatkan dalam merumuskan strategi manajerial yang tepat [12].

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Hyatt Place Makassar yang beralamat di Jln. Jend. Sudirman No. 31, Mangkura, Kec. Ujung Pandang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Waktu yang dibutuhkan untuk penelitian ini berlangsung selama 2 bulan, mulai dari Desember tahun 2025 - Januari tahun 2026. Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yakni data berupa angka atau skor yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh karyawan Hyatt Place Makassar. sumber data dalam Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden, yakni karyawan Hyatt Place Makassar. Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner. data sekunder juga diperoleh dari berbagai literatur ilmiah seperti buku, jurnal, serta hasil penelitian sebelumnya yang memiliki kaitan dengan topik kompensasi non-finansial, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan.

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 60 karyawan Hyatt Place Makassar. Sampel dalam penelitian ini yang digunakan adalah 50 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui observasi, penyebaran kuesioner, dan dokumentasi. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, Kompensasi Non-Finansial (X1), Lingkungan Kerja (X2), Loyalitas Karyawan (Y). Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 27 2026 guna menguji hubungan antar variabel dalam model penelitian.

Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, uji ini bertujuan memastikan bahwa data yang diperoleh benar-benar akurat, konsisten, dan dapat dipercaya untuk analisis selanjutnya (Andjarwati et al. (2021).terdapat dua jenis data utama yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis,

model regresi diuji terlebih dahulu melalui uji asumsi klasik yang meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas.

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji kebenaran atas suatu pernyataan secara statistik serta menarik kesimpulan akan diterima atau ditolaknya pernyataan tersebut [13]. Uji Hipotesis meliputi uji parsial (Uji t) dimana Uji T dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel bebas yang lain tidak berubah. Pengujian hipotesis secara parsial dimaksudkan untuk menguji secara statistik apakah rumusan hipotesis yang dibuat diterima atau ditolak [14] dan Uji Kofisien Determinasi (R^2), Uji R2 (Koefisien determinasi) berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang di berikan ,variabel X secara simultan terhadap variabel Y [15].

3. Hasil dan Diskusi

Gambaran Umum Objek Penelitian

Hyatt Place Makassar adalah hotel berbintang empat yang terletak di pusat Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Hotel ini merupakan bagian dari jaringan internasional Hyatt Hotels Corporation yang terkenal dengan standar pelayanan modern, profesional, dan berfokus pada kenyamanan tamu. Sebagai salah satu properti Hyatt di wilayah Indonesia Timur, Hyatt Place Makassar mengusung konsep *smart casual hospitality* yang menawarkan kemudahan, efisiensi, serta kenyamanan bagi tamu yang datang untuk keperluan bisnis maupun liburan. Fasilitas yang tersedia mencakup kamar tamu bergaya modern, restoran, coffee bar, ruang pertemuan, fitness center, dan layanan 24 jam yang mendukung berbagai kebutuhan selama menginap. Desainnya yang kontemporer serta suasana yang hangat menjadikan hotel ini pilihan ideal bagi tamu yang menginginkan pengalaman menginap yang praktis namun tetap berkualitas. Letaknya yang strategis memberikan akses mudah ke kawasan bisnis, pusat perbelanjaan, area kuliner, dan berbagai destinasi wisata populer di Makassar. Dengan kombinasi fasilitas yang lengkap, pelayanan yang baik, dan standar global Hyatt, Hyatt Place Makassar terus berkomitmen memberikan pengalaman menginap terbaik bagi setiap tamu (Indonesia travel, 2026).

Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai profil responden serta tanggapan mereka terhadap setiap variabel yang diteliti. Analisis ini dilakukan dengan menghitung nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi dari jawaban responden pada masing-masing indikator.

Deskripsi Variabel Kompensasi Non-Finansial (X1)

Tabel 1.1 Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Kompensasi Non-Finansial

Pernyataan	Skor					Jumlah	Mean
	1	2	3	4	5		
X1.1	4	5	8	25	8	50	3.56
X1.2	3	4	11	25	7	50	3.58
X1.3	5	2	10	18	15	50	3.72
X1.4	4	5	8	24	9	50	3.58
X1.5	3	6	9	25	7	50	3.54
X1.6	5	5	7	27	6	50	3.48
X1.7	6	3	14	19	8	50	3.40
X1.8	5	4	10	23	8	50	3.50
X1.9	3	5	11	25	6	50	3.52
Rata-Rata Kompensasi Non-Finansial (X1)							3.54

Sumber: Data diolah dari output SPSS 31(2025)

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh nilai rata-rata variabel Kompensasi Non-Finansial (X1) sebesar 3,54, yang berada pada kategori baik. Nilai mean setiap pernyataan berada pada rentang 3,40 hingga 3,72, dengan nilai tertinggi pada pernyataan X1.3 dan nilai terendah pada pernyataan X1.7. Dominasi jawaban responden pada skor 4 (setuju) dan 5 (sangat setuju) menunjukkan bahwa kompensasi non-finansial yang diberikan perusahaan telah dirasakan positif oleh karyawan dan dinilai mampu mendukung peningkatan loyalitas kerja.

Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 1.2 Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	Skor					Jumlah	Mean
	1	2	3	4	5		
X2.1	5	5	18	19	3	50	3.20
X2.2	2	8	13	22	5	50	3.40
X2.3	4	6	19	19	2	50	3.18
X2.4	3	6	22	16	3	50	3.20
X2.5	5	4	21	17	3	50	3.18
X2.6	1	7	18	19	5	50	3.40
X2.7	3	7	19	17	4	50	3.24
X2.8	5	6	16	20	3	50	3.20
X2.9	2	8	19	15	6	50	3.30
X2.10	5	5	18	18	4	50	3.22
X2.11	5	4	12	24	5	50	3.40
X2.12	6	4	13	23	4	50	3.30
X2.13	4	7	18	18	3	50	3.18
X2.14	3	8	19	16	4	50	3.20
X2.15	1	8	17	16	8	50	3.44
Rata-Rata Lingkungan Kerja (X2)							3.27

Sumber: Data diolah dari output SPSS 31(2025)

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh nilai rata-rata variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 3,27, yang berada pada kategori cukup baik. Nilai mean pernyataan berada pada rentang 3,18 hingga 3,44, dengan nilai tertinggi pada pernyataan X2.15 dan nilai terendah pada pernyataan X2.3, X2.5, dan X2.13. Dominasi jawaban responden pada skor 3 (netral) dan 4 (setuju) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dinilai cukup mendukung aktivitas kerja karyawan, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan agar kondisi kerja menjadi lebih optimal.

Deskripsi Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

Tabel 1.3 Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

Pernyataan	Skor					Jumlah	Mean
	1	2	3	4	5		
Y.1	1	3	14	23	9	50	3.72
Y.2	1	5	10	22	12	50	3.78
Y.3	2	2	15	18	13	50	3.76
Y.4	3	5	13	16	13	50	3.62
Y.5	3	2	11	22	12	50	3.76

Y.6	2	4	9	23	12	50	3.78
Y.7	2	5	15	17	11	50	3.60
Y.8	1	8	15	17	9	50	3.50
Y.9	3	4	16	21	6	50	3.46
Y.10	5	3	13	16	13	50	3.58
Y.11	3	3	16	14	14	50	3.66
Y.12	4	1	18	14	13	50	3.62
Rata-Rata Loyalitas Karyawan (Y)							3.65

Sumber: Data diolah dari output SPSS 31(2025)

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh nilai rata-rata variabel Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 3,65, yang berada pada kategori baik. Nilai mean masing-masing pernyataan berada pada rentang 3,46 hingga 3,78, dengan nilai tertinggi pada pernyataan Y.2 dan Y.6 serta nilai terendah pada pernyataan Y.9. Dominasi jawaban responden pada skor 4 (setuju) dan 5 (sangat setuju) menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat loyalitas yang baik terhadap perusahaan, yang tercermin dari komitmen kerja, rasa memiliki, serta keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan.

Secara keseluruhan, hasil deskripsi data menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian, yaitu kompensasi non-finansial, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan, berada pada kategori tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi yang positif terhadap kondisi kerja yang dirasakan serta tingkat loyalitas yang baik terhadap perusahaan, sehingga penelitian dapat dilanjutkan pada tahap analisis selanjutnya.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment, yaitu dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5%.

Tabel 1.4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	status
Kompensasi Non-Finansial	X1.1	0.823	0.279	Valid
	X1.2	0.888	0.279	Valid
	X1.3	0.808	0.279	Valid
	X1.4	0.879	0.279	Valid
	X1.5	0.886	0.279	Valid
	X1.6	0.892	0.279	Valid
	X1.7	0.802	0.279	Valid
	X1.8	0.896	0.279	Valid
	X1.9	0.867	0.279	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0.831	0.279	Valid
	X2.2	0.816	0.279	Valid
	X2.3	0.833	0.279	Valid
	X2.4	0.800	0.279	Valid
	X2.5	0.788	0.279	Valid
	X2.6	0.744	0.279	Valid
	X2.7	0.766	0.279	Valid
	X2.8	0.856	0.279	Valid

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7267>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

	X2.9	0.782	0.279	Valid
	X2.10	0.836	0.279	Valid
	X2.11	0.883	0.279	Valid
	X2.12	0.864	0.279	Valid
	X2.13	0.790	0.279	Valid
	X2.14	0.756	0.279	Valid
	X2.15	0.637	0.279	Valid
Loyalitas Karyawan	Y.1	0.879	0.279	Valid
	Y.2	0.885	0.279	Valid
	Y.3	0.826	0.279	Valid
	Y.4	0.810	0.279	Valid
	Y.5	0.877	0.279	Valid
	Y.6	0.883	0.279	Valid
	Y.7	0.836	0.279	Valid
	Y.8	0.812	0.279	Valid
	Y.9	0.877	0.279	Valid
	Y.10	0.891	0.279	Valid
	Y.11	0.858	0.279	Valid
	Y.12	0.857	0.279	Valid

Sumber: Data diolah dari output SPSS 31(2025)

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kompensasi Non-Finansial (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Loyalitas Karyawan (Y) memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel sebesar 0,279. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat, sehingga kuesioner dapat digunakan untuk analisis data pada tahap selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi dan keandalan instrumen penelitian apabila digunakan secara berulang. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, dengan ketentuan bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70.

Tabel 1.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N- of items	Keterangan
Kompensasi Non-Finansial (X1)	0.955	9	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.967	12	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	0.961	15	Reliabel

Sumber : Data diolah dari output SPSS 31(2025)

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas di atas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70, sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel. Variabel Kompensasi Non-Finansial (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,955, variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,967, dan variabel Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 0,961. Nilai tersebut menunjukkan tingkat konsistensi internal

yang sangat tinggi, sehingga instrumen penelitian dapat dipercaya dan layak digunakan untuk analisis data pada tahap selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi kelayakan serta mampu menghasilkan estimasi yang akurat dan tidak bias. Pengujian ini bertujuan agar model regresi memenuhi kriteria BLUE (Best Linear Unbiased Estimator), yaitu bersifat terbaik, linier, dan tidak menyimpang.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.

Tabel 1.6 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

N			50
Normal Parameters ^{a-b}	Mean		0.0000000
	Std. Deviation		4.86965307
Most Extreme Differences	absolute		0.084
	Positif		0.081
	Negatif		-0.084
Test Statistik			0.084
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			0,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		0.495
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.482
		Upper Bound	0.508

Sumber : Data diolah dari output SPSS 31(2025)

Berdasarkan Tabel 4.10, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,495, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa antar variabel independen dalam model regresi tidak terjadi hubungan korelasi yang tinggi.

Pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Tabel 1.7 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	0.301	3.322
	X2	0.301	3.322

a. Dependent Variable : Y

Sumber : Data diolah dari output SPSS 31(2025)

Berdasarkan Tabel 4.11, hasil output SPSS pada tabel coefficients, diketahui bahwa nilai Tolerance untuk variabel kompensasi non-finansial dan lingkungan kerja masing-masing sebesar 0,301, sedangkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) masing-masing sebesar 3,322. Nilai Tolerance tersebut lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi perbedaan varians pada residual. Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan menggunakan dua metode, yaitu uji Glejser dan uji Scatterplot.

Uji Glejser

Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen, dengan kriteria bahwa apabila nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Tabel 1.8 Hasil Uji Glejser

Model		Tidak Terstandarisasi B	Koefisien Kesalahan Standar	Koefisien Beta Standarisasi	t	Sig.
1	(Konstan)	3.940	1.889		2.086	0.042
	X1	-0.044	0.097	-0.120	-0.453	0.652
	X2	0.028	0.084	0.90	0.338	0.737

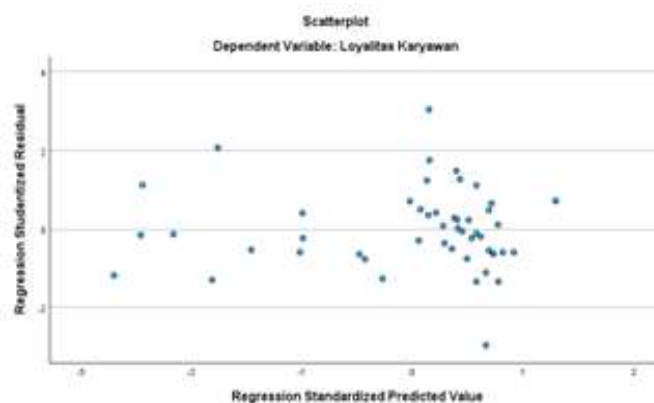
a. Variabel Dependen : Abs_RES

Sumber : Data diolah dari output SPSS 31(2025)

Berdasarkan Tabel di atas, diketahui bahwa variabel kompensasi non-finansial memiliki nilai signifikansi sebesar 0,652, sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,737. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap nilai absolut residual (ABS_RES). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Uji Scatterplot

Uji Scatterplot dilakukan dengan mengamati pola penyebaran titik-titik residual pada grafik. Apabila titik-titik data tersebar secara acak, baik berada di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, serta tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.



Gambar 1.1 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah dari output SPSS 31(2025)

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7267>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Berdasarkan Gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, baik mengumpul, melebar, maupun menyempit pada area tertentu. Titik-titik juga tersebar di atas dan di bawah sumbu nol secara tidak beraturan. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Dengan demikian, hasil uji scatterplot menguatkan hasil uji Glejser yang sebelumnya menunjukkan bahwa model regresi bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi klasik heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linier berganda diperoleh dari nilai koefisien regresi pada output SPSS versi 31, yang menunjukkan arah dan besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 1.9 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Std. Error	t hitung	Sig.
Konstanta	5,367	2,896	1,853	0,070
Kompensasi Non-Finansial (X ₁)	0,688	0,149	4,632	<0,001
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,422	0,128	3,289	0,002

Sumber : Data diolah dari output SPSS 31(2025)

Berdasarkan Tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 5,367 + 0,688X_1 + 0,422X_2 + e$$

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 5,367 menunjukkan bahwa apabila Kompensasi Non-Finansial dan Lingkungan Kerja dianggap tidak mengalami perubahan atau bernilai konstan, maka Loyalitas Karyawan tetap berada pada nilai dasar sebesar 5,367. Hal ini menggambarkan bahwa loyalitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut, tetapi juga oleh faktor lain di luar model penelitian.

Koefisien regresi Kompensasi Non-Finansial (X₁) sebesar 0,688 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompensasi non-finansial, seperti pengakuan, penghargaan, dan kesempatan pengembangan diri, akan diikuti oleh peningkatan loyalitas karyawan sebesar 0,688 satuan, dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja tetap. Hal ini menandakan bahwa kompensasi non-finansial memiliki peran yang kuat dalam membentuk loyalitas karyawan.

Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X₂) sebesar 0,422 menunjukkan bahwa perbaikan lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, juga berkontribusi terhadap peningkatan loyalitas karyawan sebesar 0,422 satuan, dengan asumsi Kompensasi Non-Finansial tetap. Meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan Kompensasi Non-Finansial, lingkungan kerja tetap menjadi faktor penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen serta untuk menguji apakah pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji koefisien determinasi (R²) dan uji parsial (uji t). Kedua pengujian tersebut digunakan untuk menjawab rumusan masalah, yaitu Pengaruh Kompensasi Non-Finansial Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas (Studi Kasus Karyawan Hotel Hyatt Place Makassar).

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu Kompensasi Non-Finansial (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 1.10 Hasil Uji t

Variabel	t hitung	Sig.	Keterangan
Kompensasi Non-Finansial (X_1)	4,632	<0,001	Signifikan
Lingkungan Kerja (X_2)	3,289	0,002	Signifikan

Sumber : Data diolah dari output SPSS 31(2025)

Berdasarkan Tabel diatas, dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap loyalitas karyawan sebagai berikut:

Variabel Kompensasi Non-Finansial (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 4,632 dengan nilai t tabel sebesar 0,279 ($4,632 > 0,279$) tingkat signifikansi $< 0,001$ yang lebih kecil dari 0,05 ($< 0,001 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi Non-Finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Kompensasi Non-Finansial berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan diterima.

Variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 3,289 dengan nilai t tabel sebesar 0,279 ($3,289 > 0,279$) tingkat signifikansi $< 0,002$ yang juga lebih kecil dari 0,05 ($< 0,002 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan diterima.

Hasil uji t ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki peran penting dalam meningkatkan Loyalitas Karyawan, di mana Kompensasi Non-Finansial memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan Lingkungan Kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen, yaitu Kompensasi Non-Finansial (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel dependen Loyalitas Karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 1.11 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,896	0,803	0,795

Sumber : Data diolah dari output SPSS 31(2025)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,795. Hal ini menunjukkan bahwa 79,5% variasi Loyalitas Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi Non-Finansial dan Lingkungan Kerja yang digunakan dalam model penelitian. Sementara itu, sisanya sebesar 20,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai koefisien determinasi yang tinggi menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki daya jelas yang kuat dalam menerangkan perubahan Loyalitas Karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Non-Finansial dan Lingkungan Kerja memiliki kontribusi yang besar dalam membentuk Loyalitas Karyawan.

Hasil Interpretasi Dan Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Non-Finansial terhadap Loyalitas Karyawan

Kompensasi Non-Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Dimana hal ini dibuktikan oleh nilai t hitung sebesar 4,632 dengan tingkat signifikansi $< 0,001$ yang lebih kecil dari 0,05, serta koefisien regresi sebesar 0,688. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi non-finansial yang diterima karyawan, maka semakin tinggi loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap variabel kompensasi non-finansial, diketahui bahwa indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah pengakuan, yaitu sebesar 4,32. Sementara itu, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah kesempatan berkarier, dengan nilai sebesar 3,78. Tingginya skor pada indikator pengakuan menunjukkan bahwa karyawan merasakan adanya apresiasi dari perusahaan atas kinerja yang mereka berikan, baik melalui pujian, perhatian dari atasan, maupun bentuk pengakuan terhadap kontribusi kerja. Kondisi ini dapat dipahami mengingat hotel yang masih tergolong baru cenderung membangun hubungan kerja yang lebih personal guna mempertahankan semangat dan motivasi karyawan melalui penghargaan yang bersifat non-materi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Sarasaty (2020), hal ini dibuktikan oleh nilai t hitung sebesar 2,066 dengan tingkat signifikansi $< 0,042$, serta koefisien regresi sebesar 0,225. Serta Akbar dan Risanto (2020) dengan nilai t hitung 2,759 dengan tingkat signifikansi $< 0,008$, serta koefisien regresi sebesar 0,318. Dimana keduanya memperkuat hasil penelitian ini bahwa kompensasi non-finansial merupakan faktor penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 3,289 dan tingkat signifikansi 0,002 serta koefisien regresi sebesar 0,422. Dimana hal ini menunjukkan bahwa perbaikan kondisi lingkungan kerja akan meningkatkan loyalitas karyawan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja, terlihat bahwa indikator dengan rata-rata tertinggi adalah lingkungan kerja sosial dengan nilai 4,28. Adapun indikator dengan rata-rata terendah adalah lingkungan kerja psikologis, yaitu sebesar 3,85. Nilai yang tinggi pada lingkungan kerja sosial menunjukkan bahwa interaksi antar karyawan serta komunikasi antara pimpinan dan bawahan di Hyatt Place Makassar berlangsung secara harmonis dan efektif. Kondisi ini menggambarkan adanya kolaborasi tim yang baik serta dukungan sosial yang memadai dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari.

Temuan ini sejalan dengan Anjeli et al. (2023), hal ini dibuktikan oleh nilai t hitung sebesar 3,066 dengan tingkat signifikansi $< 0,001$, serta koefisien regresi sebesar 0,474. Serta Herawati et al. (2022) dengan nilai t hitung 4,127 dengan tingkat signifikansi $< 0,001$, serta koefisien regresi sebesar 0,451. Dimana keduanya memperkuat hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kompensasi non-finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Semakin baik kompensasi non-finansial yang diberikan perusahaan, seperti pengakuan, penghargaan, serta kesempatan pengembangan diri, maka tingkat loyalitas karyawan akan semakin meningkat. Kompensasi non-finansial juga memiliki peran penting dalam mendorong motivasi kerja yang berasal dari dalam diri karyawan. Ketika karyawan memperoleh pengakuan atas hasil kerjanya, mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, serta merasakan perhatian dari pihak manajemen, mereka akan merasa bahwa dirinya memiliki peran yang penting dalam organisasi sehingga mendorong terbentuknya rasa memiliki dan kesetiaan terhadap perusahaan. Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif menjadi salah satu faktor penting dalam membentuk loyalitas karyawan di dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya memberikan rasa nyaman dalam bekerja, tetapi juga berperan dalam membentuk budaya kerja yang sehat di dalam organisasi. Apabila perusahaan mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis, terbuka, serta saling mendukung antar karyawan, maka kerja sama tim akan terjalin dengan baik.

Kondisi tersebut dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas kerja sekaligus memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Referensi

- [1] S. Hariyanti, "Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Dan Loyalitas Karyawan," *Istithmar J. Stud. Ekon. Syariah*, vol. 4, no. 1, pp. 124–145, 2020, doi: 10.30762/istithmar.v4i1.7.
- [2] S. Sarwani, I. R. Akbar, A. L. Handoko, and D. Ilham, "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng," *J. Ilmu Komput. dan Bisnis*, vol. 11, no. 2a, pp. 91–100, 2020, doi: 10.47927/jikb.v11i2a.24.
- [3] A. Haikal, "Fungsi Manajemen Sdm Guna Meningkatkan Ke Efektifan Kinerja Sdm Pada Bsi Tv," *J. Komun.*, vol. (8) 3, no. 2, pp. 1–7, 2017.
- [4] H. Vebiola Simamora and I. Sukati, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam," *J. Ekon. Manaj. Indones.*, vol. 24, no. 1, pp. 27–39, 2024, doi: 10.53640/jemi.v24i1.1455.
- [5] N. L. Nasution, "Analisis Loyalitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu," *Ecobisma (Jurnal Ekon. Bisnis Dan Manajemen)*, vol. 6, no. 2, pp. 1–13, 2019, doi: 10.36987/ecobi.v6i2.1.
- [6] H. F. Oktavianus, S. Noviega, B. Burin, and A. Paridy, "Pengaruh lingkungan kerja, keadilan bekerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pt Taspen(persero)cabang kupang," vol. 4, pp. 7189–7199, 2024.
- [7] M. Achilia Nogololo Witin, M. Silvana Mariabel Carcia, and Y. Jibrail Mado, "Pengaruh Etos Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Sikka," *Account. UNIPA - J. Akunt.*, vol. 3, no. 2, pp. 28–36, 2024, doi: 10.59603/accounting.v3i2.288.
- [8] N. K. Anjeli and K. K. Heryanda, "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DI SHERATON BALI KUTA RESORT," vol. 8, no. 2, pp. 242–253, 2025.
- [9] D. A. Setyawan, "Kementrian Kesehatan RI Politeknik Kesehatan Surakarta 2014," *Kementeri. Kesehat. RI*, pp. 1–13, 2020.
- [10] D. Syafitri and M. Kuswinarno, "Dampak Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan," *Jma*, vol. 2, no. 11, pp. 3031–5220, 2024.
- [11] P. D. Sugiyono, *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF*, vol. 1, no. 1, 2023.
- [12] A. A. P. Agung, *BUKU AJAR METODE PENELITIAN BISNIS. CV GLOBAL KREATIF MEDIA*. 2025.
- [13] G. Anuraga, A. Indrasetyaningih, and M. Athoillah, "PELATIHAN PENGUJIAN HIPOTESIS STATISTIKA DASAR DENGAN SOFTWARE R Gangga," *BUDIMAS*, vol. 3, no. 2, pp. 327–334, 2021.
- [14] B. P. Putra and R. N. Haryadi, "Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia," *Asrina Mandiri*, vol. 1, no. 3, pp. 154–159, 2022, doi: 10.55903/juria.v1i3.32.
- [15] Y. Aryani and D. Gustian, "Sistem Informasi Penjualan Barang Dengan Metode Regresi Linear Berganda Dalam Prediksi Pendapatan Perusahaan," *JURISISTEKNI J. Ris. Sist. Inf. dan Teknol. Inf.*, vol. 2, no. 2, pp. 39–51, 2020, doi: 10.52005/jursistekni.v2i2.47.