

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

**SKRIPSI**



**DISUSUN OLEH:**

**GEBY SILVIA MEYLANI DAULAY**

**11190654**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2022**

**HALAMAN PENGAJUAN**

Diajukan kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



**Disusun Oleh:**

**Geby Silvia Meylani Daulay**

**11190654**

**FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2022**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

---

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Geby Silvia Meylani Daulay  
NIM : 11190654  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

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

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 18 Mei 2023

Yang menyatakan



(Geby Silvia Meylani Daulay)  
11190654

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul:

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

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

**GEBY SILVIA MEYLANI DAULAY**

**11190654**

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Manajemen pada tanggal **02 MAY 2023**

**Nama Dosen**

1. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si.  
(Ketua Tim Penguji/Dosen Penguji)
2. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA  
(Dosen Penguji/Dosen Pembimbing)
3. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D.  
(Dosen Penguji)

**Tanda Tangan**

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

**Disahkan Oleh:**  
**Yogyakarta, 15 Mei 2023**

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi



Dr. Perminas Pangeran, MSI



Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D.

## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

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

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau Instansi manapun, kecuali bagian sumber informasinya yang sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati hasil bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya lain, maka saya bersedia dikenakan sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 9 Januari 2023



Geby Silvia Meylani Daulay

11190654

## HALAMAN MOTTO

“Dalam tiap jerih payah ada keuntungan, tetapi kata-kata belaka mendatangkan  
kekurangan saja”

**Amsal (14:23)**

“Karena masa depan sungguh ada, dan harapanmu tidak akan hilang”

**Amsal (23:18)**

“Ora et Labora”

**(St. Benediktus)**

“Perhatikanlah apa yang kukatakan; Tuhan akan memberi kepadamu pengertian  
dalam segala sesuatu”

**(2 Timotius 2:7)**

“Supaya semua orang melihat dan mengetahui, memperhatikan dan memahami,  
bahwa tangan TUHAN yang membuat semua ini dan Yang Mahakudus, Allah

Israel, yang menciptakannya”

**(Yesaya 41:20 TB)**

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

### **Skripsi ini saya persembahkan untuk:**

1. Tuhan Yesus Kristus yang selalu menyertai dan memberikan kekuatan di sepanjang kehidupan ini baik susah maupun senang.
2. Ibu Corrilina & Bapak Dapot, Kakak Grace dan Abang Gilbert Selaku orang tua dan saudara penulis yang selalu dengan penuh kasih menguatkan, mendoakan dan memberi semangat kepada penulis dari awal perkuliahan hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
3. Ibu Dra. Agustini Dyah Respati, MBA. Selaku Dosen pembimbing yang telah memberikan waktu, arahan dan masukan dalam penulisan skripsi dari awal hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Sukwin, Elsy, Imel, Lesly, Tanti, Nia, Reggita, Dian, Cime, Desi dan seluruh teman-teman di perkuliahan yang telah banyak membantu saya dan menyemangati dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Dekan Fakultas bisnis dan seluruh dosen UKDW yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama penulis menempuh Pendidikan di Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat- Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dapat dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dra. Agustini Dyah Respati, MBA, selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini;
2. Karyawan Hotel Orlen, D'Kayon, De Laxton, Puri Artha, Grand Kangen Urip Sumoharjo, Tickle, Favehotel Kusumanegara dan Grand Puri Saron yang sudah mau berkontribusi mengisi kuesioner untuk penelitian saya.
3. Orang tua dan saudara saya yang memberikan bantuan dukungan material dan moral; dan
4. Bapak Edy Nugroho Widihantoro, M.Sc,

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu

Yogyakarta, 9 Januari 2023



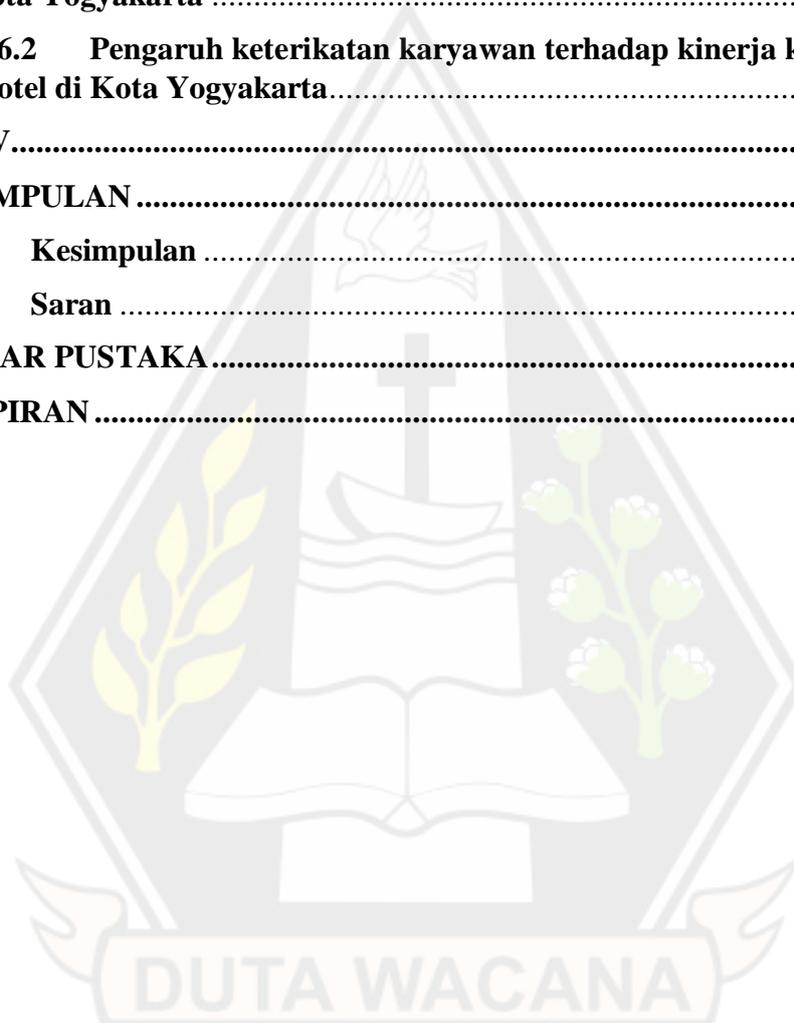
Geby Silvia Meylani Daulay

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>I</b>
<b>HALAMAN PENGAJUAN .....</b>	<b>II</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>III</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>IV</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>V</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>VI</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>VII</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>VIII</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>XI</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>XII</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>XIV</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>XV</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang .....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Rumusan Masalah .....</b>	<b>5</b>
<b>1.3 Tujuan Penelitian.....</b>	<b>5</b>
<b>1.4 Kontribusi Penelitian.....</b>	<b>6</b>
<b>1.5 Batasan Penelitian .....</b>	<b>7</b>
<b>BAB II .....</b>	<b>8</b>
<b>LANDASAN TEORITIS .....</b>	<b>8</b>
<b>2.1 Lingkungan Kerja.....</b>	<b>8</b>
<b>2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....</b>	<b>8</b>
<b>2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja .....</b>	<b>9</b>
<b>2.1.3 Indikator-indikator lingkungan kerja .....</b>	<b>10</b>
<b>2.2 Keterikatan Karyawan .....</b>	<b>12</b>
<b>2.2.1 Pengertian keterikatan karyawan.....</b>	<b>12</b>
<b>2.2.2 Tipe karyawan berdasarkan tingkat keterikatan karyawan .....</b>	<b>13</b>
<b>2.2.3 Dimensi Keterikatan Karyawan .....</b>	<b>14</b>
<b>2.3 Kinerja .....</b>	<b>15</b>

2.3.1	Pengertian Kinerja .....	15
2.3.2	Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja .....	16
2.3.3	Indikator-indikator kinerja .....	19
2.4	Penelitian Terdahulu .....	20
2.5	Kerangka pemikiran / kerangka konseptual .....	22
2.6	Pengembangan Hipotesis .....	23
2.6.1	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan .....	23
2.6.2	Pengaruh Keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan .....	24
<b>BAB III .....</b>		<b>25</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>		<b>25</b>
3.1	Data dan Sumber .....	25
3.2	Populasi dan Sampel .....	25
3.3	Teknik Pengumpulan Data .....	26
3.4	Uji Instrumen .....	26
3.4.1	Uji Validitas .....	27
3.4.2	Uji Reliabilitas .....	27
3.5	Definisi Operasional Variabel .....	28
3.6	Alat Analisis Data .....	29
3.6.1	Analisis Regresi Linier Berganda .....	29
3.6.2	Uji t (Uji Parsial) .....	30
3.6.3	Uji F (Simultan) .....	30
3.6.4	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	31
<b>BAB IV .....</b>		<b>32</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>32</b>
4.1	Gambaran Umum Hotel Bintang 2 dan 3 .....	32
4.1.1	Hotel Bintang 2 .....	32
4.1.2	Hotel Bintang 3 .....	33
4.2	Analisis Deskriptif .....	34
4.2.1	Karakteristik responden .....	35
4.3	Uji Instrumen .....	37
4.3.1	Uji Validitas .....	37
4.3.2	Uji Reliabilitas .....	39
4.4	Alat Analisis Data .....	40

4.4.1	Analisis Regresi Linier Berganda .....	40
4.5	Uji Hipotesis .....	41
4.5.1	Uji t (Uji Parsial) .....	41
4.5.2	Uji F (Simultan).....	42
4.5.3	Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	43
4.6	Pembahasan Hasil .....	44
4.6.1	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan hotel di kota Yogyakarta .....	44
4.6.2	Pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan Hotel di Kota Yogyakarta.....	45
<b>BAB V.....</b>		<b>46</b>
<b>KESIMPULAN .....</b>		<b>46</b>
5.1	Kesimpulan .....	46
5.2	Saran .....	46
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>48</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>		<b>50</b>



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Kunjungan Wisatawan di Hotel Bintang Yogyakarta.....	1
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran/ Kerangka Konseptual.....	22



## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 3. 1 Skala Likert.....	26
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel.....	28
Tabel 4. 1 Jumlah sampel yang terkumpul.....	35
Tabel 4. 2 Usia.....	35
Tabel 4. 3 Jenis Kelamin.....	36
Tabel 4. 4 Pendidikan Terakhir.....	36
Tabel 4. 5 Lama Bekerja.....	37
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas.....	38
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reabilitas.....	39
Tabel 4. 8 Hasil Analisis Linier Berganda.....	40
Tabel 4. 9 Hasil Uji t.....	41
Tabel 4. 10 Hasil Uji f.....	42
Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	43



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	50
Lampiran 2 Tabulasi Identitas Responden .....	55
Lampiran 3 Tabulasi data lingkungan kerja (X1).....	60
Lampiran 4 Tabulasi data keterikatan karyawan (X2).....	63
Lampiran 5 Tabulasi data Kinerja Karyawan (Y) .....	66
Lampiran 6 Data Primer menggunakan SPSS.....	69
Lampiran 7 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	71
Lampiran 8 Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	77
Lampiran 9 Uji F .....	77
Lampiran 10 Analisis Linier Berganda dan Uji t .....	78
Lampiran 11 Kartu Konsultasi .....	80
Lampiran 12 Halaman Persetujuan.....	82
Lampiran 13 Lembar Revisi Ujian Pendarasan .....	83
Lampiran 14 Formulir Revisi Judul Skripsi .....	84

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

**Geby Silvia Meylani Daulay**

**Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis**

**Universitas Kristen Duta Wacana**

**[geby.daulay@students.ukdw.ac.id](mailto:geby.daulay@students.ukdw.ac.id)**

**ABSTRAK**

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan hotel di Kota Yogyakarta. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner *hardcopy* yang dibagikan secara langsung dengan mendatangi tiap-tiap hotel. Hotel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi 8 hotel dari bintang 2 dan 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. Kemudian diolah menggunakan *SPSS (Statistical Program for Social Science)*. Pengambilan sampel dipilih menggunakan *simple random* yang dilakukan secara acak tanpa mempertimbangkan strata yang ada di dalamnya. Hasil uji menggunakan analisis linier berganda dan uji t dengan hasil lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan keterikatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Keterikatan Karyawan, Kinerja Karyawan Hotel

**THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND EMPLOYEE  
ENGAGEMENT ON THE PERFORMANCE OF HOTEL EMPLOYEES IN  
THE CITY OF YOGYAKARTA**

**Geby Silvia Meylani Daulay**

*Department Management Faculty of Business*

*Duta Wacana Christian University*

**geby.daulay@students.ukdw.ac.id**

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the influence of the 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.*

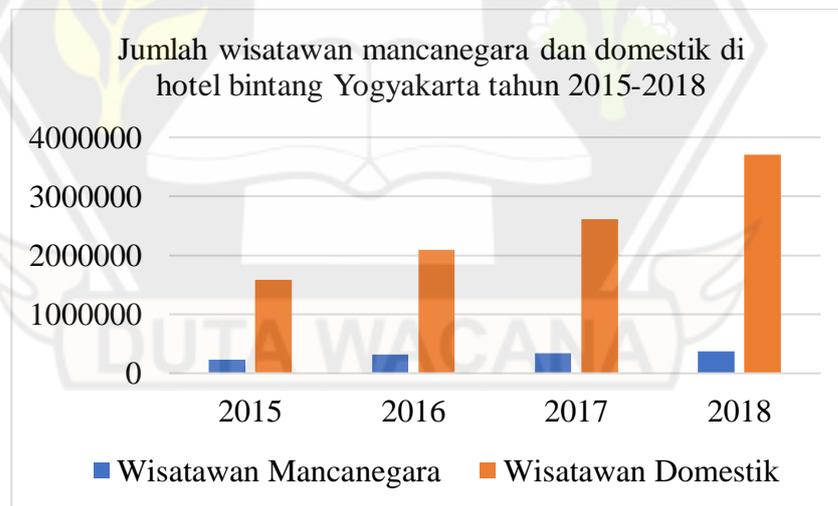
**Keywords:** *Keywords: Work Environment, Employee Engagement, Hotel Employee Performance*

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Daerah Istimewa Yogyakarta terkenal menjadi kota pariwisata dengan objek wisata yang beragam. Hal ini menjadikan kota Yogyakarta menempati posisi kedua tujuan wisata terbesar setelah Bali pada peringkat pariwisata di Indonesia. Selaras 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 Yogyakarta yang terus mengalami peningkatan tiap tahunnya. Persentase kunjungan wisatawan domestik dan mancanegara di hotel bintang Yogyakarta disajikan pada gambar 1.1 :



Sumber: Statistik Kepariwisata DIY tahun 2015-2018

Gambar 1. 1 Kunjungan Wisatawan di Hotel Bintang Yogyakarta

Pada gambar 1.1 ditunjukkan bahwa selalu meningkatnya jumlah wisatawan baik domestik juga mancanegara yang menginap di hotel Yogyakarta. Jumlah tertinggi dari tahun 2015-2018 berada pada tahun 2018 sebanyak 3,706,296 wisatawan domestik dan 368,198 wisatawan mancanegara. 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. Pelayanan hotel sekarang ini wajib bersertifikasi CHSE (Cleanliness, Health, Safety, Environment Sustainability). Sertifikat CHSE ini memberikan citra kepada masyarakat bahwa hotel memberikan jaminan akan kebersihan, kesehatan, keselamatan serta pelestarian lingkungan sekitar. Memiliki sertifikasi CHSE menjadi salah satu cara untuk meningkatkan jumlah serta mendapatkan kepercayaan wisatawan. Tujuan lainnya agar aktivitas pariwisata berjalan lebih maksimal terkhusus selama pandemi. Industri ini juga sangat bergantung pada karyawan dalam upaya mewujudkan visi misi, oleh karenanya itu dibutuhkan sumber daya manusia yang mumpuni. 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. Sehingga perhatian terhadap keberadaan SDM yang mumpuni menjadi sangat penting agar menghasilkan perusahaan yang terstruktur sehingga peran-peran utama dalam perusahaan dapat terpenuhi dan terakomodasi dengan baik. Dan Itulah sebabnya sumber daya manusia harus di atur sedemikian rupa agar termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya sehingga memiliki 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. Konsistensi kinerja karyawan juga menjadi faktor, di mana baiknya kinerja karyawan akan selaras dengan hasil yang baik namun sebaliknya jika kinerja tidak konsisten maka akan memberi dampak negatif untuk perusahaan (Yuniarti dkk. 2021). Lingkungan kerja juga menjadi faktor meningkat atau menurunnya kinerja karyawan.

Walaupun lingkungan kerja tidak melakukan kegiatan langsung dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan pada saat bekerja. Afandi (2016) mendefinisikan bahwasanya lingkungan kerja yakni segala sesuatu pada area kerja yang dapat memberikan pengaruh bagi karyawan ketika bekerja seperti: tempat kerja yang bersih, kelembapan, tersedianya alat perlengkapan kerja, penerangan/cahaya, ventilasi, kegaduhan dan temperatur. Dengan tersedianya sarana prasarana tersebut sebagai pendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya menjadi salah satu upaya perusahaan dalam mengelola SDM mereka, sehingga memberikan dampak baik bagi komitmen seorang pekerja untuk loyal pada perusahaan karena karyawan mendapat rasa aman dan nyaman. Ketika memiliki lingkungan kerja yang baik. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Raziq & Maulabakhsh (2014) mengemukakan bahwasanya lingkungan kerja yang buruk dapat membatasi karyawan dalam memberikan kinerja yang optimal, sehingga sangat penting perusahaan menyadari bahwa lingkungan kerja yang baik sangat dibutuhkan.

Terdapat juga beberapa penelitian terdahulu dengan temuan bahwasanya lingkungan kerja memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yakni penelitian 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. Setiap perusahaan pasti menginginkan agar karyawan dapat sejalan dengan perusahaan, artinya karyawan memahami apa yang diharapkan perusahaan juga sebaliknya perusahaan memahami keinginan dan kebutuhan karyawan. Maka dari itu dalam menjalankan bisnisnya suatu perusahaan haruslah membentuk hubungan positif terhadap karyawan mereka. Gallup (2022) supaya sumber daya manusia beroperasi secara optimal, maka perlu adanya keterikatan antar karyawan dengan perusahaan tempat mereka 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. Keterikatan karyawan bukan hanya bentuk dari komitmen dan perasaan puas terhadap pekerjaan tetapi juga gairah dan impian terhadap pekerjaannya, karyawan seperti ini merupakan aset perusahaan yang patut dipertahankan bagi kesuksesan perusahaan (Saragi, S., & Srivastava, R.K,2012). 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.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, bisa diidentifikasi rumusan masalah yakni:

1. Apakah lingkungan kerja memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel di Kota Yogyakarta?
2. Apakah keterikatan karyawan memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel di Kota Yogyakarta ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk menguji apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel di Kota Yogyakarta
2. Untuk menguji apakah keterikatan karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel di Kota Yogyakarta

#### **1.4 Kontribusi Penelitian**

Adapun penelitian ini diharap memberi manfaat kepada :

1. Bagi Penulis

Sebagai syarat mencapai gelar sarjana (S1) pada jurusan Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana dan diharapkan dengan adanya penulisan skripsi ini, penulis dapat menerapkan Ilmu yang diperoleh selama berkuliah serta menjadi sarana pengetahuan dan wawasan yang baru mengenai masalah yang akan diteliti, khususnya mengenai lingkungan kerja, keterikatan karyawan dan kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan.

2. Bagi Universitas

Diharapkan dengan adanya penulisan skripsi ini bermanfaat baik secara praktis ataupun teoritis serta menjadi acuan maupun data pembanding untuk penelitian selanjutnya.

3. Bagi Instansi/Perusahaan

Diharapkan dengan adanya penulisan skripsi ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam penentuan atau pengambilan kebijakan yang berhubungan dengan lingkungan kerja, keterikatan karyawan dan kinerja karyawan.

## 1.5 Batasan Penelitian

1. Responden adalah karyawan hotel bintang 2 dan 3 di Kota Yogyakarta
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:
  - a. Lingkungan kerja (variabel independen) : Afandi (2016) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja di antaranya: kebersihan tempat kerja, kelembapan, ketersediaan alat-alat perlengkapan kerja, penerangan/cahaya, ventilasi, kegaduhan dan temperatur.
  - b. Keterikatan karyawan (variabel independen) : Robertson & Markwick (2009) yang menyatakan bahwa 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.
  - c. Kinerja karyawan (variabel dependen): Kasmir (2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja dan perilaku di tempat kerja yang diperoleh dalam menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dalam penelitian ini didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan hotel bintang 2 dan 3 yang ada dalam penelitian.
2. Berdasarkan hasil penelitian, keterikatan karyawan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan hotel bintang 2 dan 3 yang ada dalam penelitian.

#### **5.2 Saran**

Sesuai kesimpulan tersebut, peneliti bermaksud menyampaikan saran bagi pembaca, perusahaan (Hotel) dan peneliti selanjutnya:

1. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar mempertimbangkan aspek non fisik, Dapat dilihat dari hasil uji t lingkungan kerja fisik saja tidak cukup mampu untuk membantu karyawan meningkatkan kinerjanya, sehingga peneliti menyarankan agar menggunakan aspek non fisik juga agar hasil yang didapatkan lebih maksimal.
2. Diharapkan hotel mampu mempertahankan dan juga meningkatkan keterikatan karyawan melalui hubungan yang lebih erat dengan karyawannya, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan membantu hotel dalam mencapai tujuannya.

3. Bagi peneliti selanjutnya dapat dilihat dari hasil ( $R^2$ ) variabel lingkungan kerja juga keterikatan karyawan memengaruhi kinerja karyawan dengan persentase sebesar 15,3% . Oleh karenanya penulis menyarankan agar peneliti selanjutnya menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain disiplin kerja, motivasi kerja serta budaya organisasi agar memberikan hasil yang baik.
4. Bagi peneliti yang ingin mengambil penelitian pada karyawan hotel, diharapkan agar mencantumkan divisi kerja responden, dengan tujuan agar memiliki fokus penelitian.



## 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 Multivarite : 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.
- Srivastava, S. (2016). Work Deviant Behavior-Employee Engagement: An Empirical Investigation Of The Role Of Ethical Leadership Of Indian Middle Level Managers. *A Management journal*, 7(2): 53-65.
- 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.