

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DEPARTEMEN FOOD
AND BEVERAGE DI RENAISSANCE BALI NUSA DUA RESORT**



POLITEKNIK NEGERI BALI

I Kadek Indra Kurniawan

**JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025**

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DEPARTEMEN FOOD
AND BEVERAGE DI RENAISSANCE BALI NUSA DUA RESORT**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**I Kadek Indra Kurniawan
NIM 2115834064**

**JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025**

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DEPARTEMEN FOOD AND BEVERAGE DI RENAISSANCE BALI NUSA DUA RESORT

**Skripsi ini diusulkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Terapan Manajemen Bisnis Pariwisata
di Politeknik Negeri Bali**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**I Kadek Indra Kurniawan
NIM 2115834064**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS PARIWISATA
JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025**

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Departemen Food & Beverage di Renaissance Bali Nusa Dua Resort"

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh kelulusan Sarjana Terapan pada Program Studi Manajemen Bisnis Pariwisata, Politeknik Negeri Bali. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa tanpa dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada

1. I Nyoman Abdi SE, M.eCom., selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan untuk mengemban ilmu di kampus ini.
2. Dr. Ni Nyoman Sri Astuti, SST,Par., M.Par., selaku Ketua Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali yang telah memimpin jurusan dan memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk menimba ilmu di jurusan ini.
3. Putu Tika Virginiya, S.Pd., M. Pd. selaku sekretaris Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan dukungan selama masa perkuliahan.
4. Dr. Made Satria Pramanda Putra, S.H., S.E., M.M., selaku ketua Program Studi Manajemen Bisnis Pariwisata yang telah memberikan nasihat, arahan, serta dukungan selama menyusun skripsi ini.

5. Elvira Septevany, S.S, M.Li selaku dosen pembimbing I yang telah membimbing penulis, memberikan arahan, serta memberikan dukungan dan motivasi bagi penulis selama penyusunan skripsi ini.
6. Dr. I Ketut Budarma, M.Par., MMTHRL selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan dukungan, nasihat, arahan serta masukan selama penyusunan berlangsung.
7. Bapak Jeffrey Tyler, selaku *General Manager* di Hotel Renaissance Bali Nusa Dua Resort, yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan penyusunan skripsi mengenai Hotel Renaissance Bali Nusa Dua Resort.
8. Seluruh Karyawan Renaissance Bali Nusa Dua Resort khususnya pada departemen Food & Beverage dan ketiga senior saya di sana yang telah membimbing dan telah memberikan saran, ilmu, kesempatan untuk bertanya kepada penulis pada saat melaksanakan Praktik Kerja Lapangan di Renaissance Bali Nusa Dua Resort dan juga dalam penyusunan skripsi ini.
9. Kepada kedua Orang Tua tercinta, Bapak dan Ibu, ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya saya sampaikan, atas segala doa, dukungan, dan kasih sayang yang tiada henti.
10. Teman serta Sahabat penulis yang telah memberikan dukungan, masukan, serta motivasi dalam penulisan skripsi.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah banyak membantu memberikan pemikiran demi kelancaran dan keberhasilan penyusunan skripsi ini.

Penelitian yang baik akan lebih sempurna jika mendapat masukan dari pembaca yang budiman. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah wawasan serta pengetahuan bagi penulis dan juga pembaca

Penulis

I Kadek Indra Kurniawan



ABSTRAK

Kurniawan, Indra I Kadek. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Departemen Food and Beverage di Renaissance Bali Nusa Dua Resort. Skripsi: Manajemen Bisnis Pariwisata, Jurusan Pariwisata, Politeknik Negeri Bali.

Skripsi ini telah disetujui dan diperiksa oleh Pembimbing I: Elvira Septevany, S. S., M.Li, dan Pembimbing II: Dr. I Ketut Budarma, M.Par., MMTHRL

Kata Kunci: Sistem kompensasi, lingkungan kerja, loyalitas karyawan, manajemen perhotelan, perilaku organisasi.

Penelitian ini mengkaji hubungan antara sistem kompensasi, faktor lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan dalam sektor perhotelan, dengan khusus pada Departemen Food and Beverage di Renaissance Bali Nusa Dua Resort. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan potong lintang (cross-sectional) serta teknik sensus ($N = 38$) yang mencakup seluruh populasi departemen tersebut. Data dikumpulkan melalui instrumen kuesioner terstruktur dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan positif yang signifikan secara statistik terhadap loyalitas karyawan ($p < 0,05$), sedangkan lingkungan kerja menunjukkan hubungan positif namun tidak signifikan ($p > 0,05$). Model prediktif secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 19,1% varians dalam loyalitas karyawan ($R^2 = 0,191$), dengan kedua variabel secara kolektif menunjukkan signifikansi statistik (uji F, $p < 0,05$). Temuan ini memberikan dukungan empiris bahwa kompensasi merupakan penentu utama loyalitas karyawan dalam lingkup perhotelan, sementara faktor lingkungan kerja memerlukan kajian lebih lanjut sebagai variabel prediktor. Kekuatan penjelasan yang masih terbatas mengindikasikan adanya variabel lain yang belum diukur dan turut memengaruhi hasil loyalitas karyawan. Implikasi praktis dari penelitian ini menekankan pentingnya strategi pemberian kompensasi yang kompetitif, sistem penghargaan non-finansial yang menyeluruh, mekanisme komunikasi organisasi yang efektif, serta budaya kerja kolaboratif untuk mengoptimalkan retensi karyawan di industri perhotelan.

ABSTRACT

Kurniawan, Indra I Kadek. (2025). The Influence of Compensation and Work Environment on Employee Loyalty of the Food and Beverage Department of Renaissance Bali Nusa Dua Resort. Thesis: Tourism Business Management, Tourism Department, Politeknik Negeri Bali.

This thesis has been approved and reviewed by Supervisor I: Elvira Septevany, S. S., M.Li, and Supervisor II: Dr. I Ketut Budarma, M.Par., MMTHRL

Keywords: *compensation systems, work environment, employee loyalty, hospitality management, organizational behaviour.*

This study examines the relationship between compensation systems, work environment factors, and employee loyalty within the hospitality sector, specifically targeting the Food and Beverage Department at Renaissance Bali Nusa Dua Resort. A cross-sectional quantitative design was employed utilizing a census sampling approach (N = 38) encompassing the entire departmental population. Data were collected through a structured questionnaire instrument and analysis using multiple linear regression analysis. Results indicate that compensation demonstrates a statistically significant positive association with employee loyalty ($p < 0.05$), while work environment exhibits a positive but non-significant relationship ($p > 0.05$). The combined predictive model explains 19.1% of the variance in employee loyalty ($R^2 = 0.191$), with both variables collectively demonstrating statistical significance (F-test, $p < 0.05$). These findings provide empirical support for compensation as a primary determinant of employee loyalty in hospitality contexts, while suggesting work environment requires further investigation as a predictor variable. The modest explanatory power indicates additional unmeasured variables influence employee loyalty outcomes. Practical implications emphasize the strategic importance of competitive compensation packages, comprehensive non-financial reward systems, enhanced organizational communication mechanisms, and collaborative workplace cultures for optimizing employee retention in hospitality organizations

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	1
HALAMAN JUDUL	2
HALAMAN PERSYARATAN GELAR SARJANA TERAPAN	3
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	4
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	5
HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	6
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1. Hotel	8
2.1.2. Departemen Food & Beverage	11
2.1.3. Kompensasi.....	13
2.1.4. Lingkungan Kerja.....	18
2.1.5. Loyalitas	22

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya	26
2.3 Hipotesis Penelitian	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1 Lokasi dan Periode Penelitian	32
3.2 Objek Penelitian	32
3.3 Identifikasi Variabel	33
3.4 Definisi Operasional Variabel	33
3.5 Jenis dan Sumber Data	34
3.6 Penentuan Populasi, Sampel dan Wawancara.....	35
3.6.1 Populasi	35
3.6.2 Sampel	35
3.6.3 Wawancara	35
3.7 Pengumpulan Data	36
3.8 Analisis Data	37
3.8.1 Uji Kelayakan Instrumen	38
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	39
3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	42
3.8.4 Uji Simultan F.....	43
3.8.5 Uji Parsial (Uji t).....	44
3.8.6 Analisis Koefisien Determinasi R^2	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	45
4.1.1. Sejarah Hotel	45
4.1.2. Fasilitas Hotel	46
4.1.3. Struktur Organisasi	47
4.1.4. Job Desk <i>Food & Beverage</i> Departemen	47
4.2. Hasil Penelitian	51
4.2.1. Karakteristik Responden	51
4.2.2. Uji Instrumen Penelitian.....	53
4.2.3. Uji Asumsi Klasik.....	56
4.2.4. Analisis Regresi Linear Berganda	60

4.2.5. Uji Kelayakan Model.....	61
4.2.6 Uji T	62
4.2.7 Nilai Koefisien Determinasi R^2	62
4.3. Pembahasan.....	64
4.3.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan	65
4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan	68
4.3.3 Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan ..	71
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	75
5.1 Simpulan	75
5.2 Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN.....	82

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	33
Tabel 3. 2 Skala Pengukuran.....	37
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden.....	51
Tabel 4. 2 Uji Validitas	53
Tabel 4. 3 Uji Reliabilitas	55
Tabel 4. 4 Uji Normalitas.....	56
Tabel 4. 5 Pengujian Multikolinearitas	57
Tabel 4. 6 Uji Linieritas	58
Tabel 4. 7 Uji Heteroskedastisitas.....	59
Tabel 4. 8 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	60
Tabel 4. 9 Hasil Uji T.....	62
Tabel 4. 10 Nilai Koefisien Determinasi.....	62



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Jumlah Karyawan F&B Service yang resign 2022-2024.....	4
Gambar 2. 1 Penelitian Tentang Loyalitas Karyawan	27
Gambar 3. 1 Logo Renaissance Bali Nusa Dua Resort.....	32
Gambar 4. 1 Struktur Food & Beverage Department	47
Gambar 4. 2 Loyalitas Karyawan di Renaissance Bali	64



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian	82
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	83
Lampiran 3 Tabulasi Data Kuesioner	88
Lampiran 4 Dokumentasi Pengumpulan Data	92
Lampiran 5 Hasil Uji Data	93



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kualitas SDM menjadi kunci utama dalam bisnis perhotelan. Karyawan yang profesional, terampil, dan mampu berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi menjadi kebutuhan yang sangat krusial. Perusahaan dan tenaga kerja merupakan dua entitas yang saling berkaitan dan mendukung satu sama lain. Dalam sebuah organisasi, Sumber Daya Manusia dianggap sebagai aset terpenting sebab berfungsi sebagai penggerak utama operasional, bertindak sebagai operator, perawat, produsen, serta perancang dari seluruh sistem organisasi (Aula et al., 2022) Oleh karena itu, sinergi yang saling menguntungkan antara keduanya menjadi kunci keberhasilan dalam struktur perusahaan.

Kehadiran sumber daya manusia berkontribusi signifikan terhadap keberhasilan perusahaan, di mana karyawan membawa energi dan keahlian untuk mendukung aktivitas organisasi, sehingga perlu dikelola secara optimal melalui manajemen sumber daya manusia (Pahira & Rinaldy, 2023). Dalam industri perhotelan, sektor ini tidak hanya penting bagi perekonomian global karena menciptakan lapangan kerja, melainkan juga menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan karyawan. Loyalitas karyawan dipengaruhi oleh pemberian kompensasi yang adil disertai dengan lingkungan kerja mendukung, karena keduanya berperan penting dalam meningkatkan kepuasan, motivasi, dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan (Nurhasanah &

Hermana, 2024)

Penetapan kompensasi yang proporsional terhadap tanggung jawab yang dijalankan karyawan mampu menciptakan dorongan kerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, risiko meningkatnya turnover intention dapat diminimalkan (Dharmadi et al., 2023) Menurut Sirait & Mahyarni (2022) perusahaan dapat menyalurkan kompensasi kepada karyawannya dalam berbagai bentuk, salah satunya berupa bonus. Karyawan memperoleh bonus apabila berhasil mencapai sasaran kerja yang telah ditentukan perusahaan. Pemberian bonus dijadikan sebagai salah satu solusi untuk meningkatkan motivasi agar staf menunjukkan tingkat antusiasme dan dedikasi yang lebih tinggi dalam bekerja. Pemberian bonus dalam jumlah besar dapat menjadi faktor pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan loyalitasnya terhadap perusahaan. Sebaliknya, jika bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan terlalu rendah, bahkan di bawah standar yang diatur oleh hukum. Hal tersebut dapat menyebabkan menurunnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Lathifaturahmah *et al.*, (2023) menyatakan bahwa tingginya loyalitas karyawan biasanya ditunjukkan dengan sikap patuh dan mendukung perusahaan. Selain bonus, ada beberapa faktor seperti jadwal kerja yang tidak stabil, tingginya tekanan pekerjaan, serta terbatasnya peluang untuk pengembangan diri, dapat menciptakan lingkungan kerja yang kurang ideal, seringkali menjadi penyebab tingginya tingkat *turnover* di industri. Maka dari itu, kebutuhan karyawan, baik dalam bentuk materi maupun nonmateri, seharusnya menjadi perhatian perusahaan. Keterikatan karyawan dengan perusahaan cenderung stagnan jika situasi serta

perlakuan perusahaan terhadap mereka tidak seimbang dan mendukung. Ini menandakan bahwa tingkat loyalitas karyawan di sektor perhotelan sangat dipengaruhi oleh keseimbangan antara kompensasi yang diterima dan kualitas lingkungan kerja.

Di kawasan wisata Nusa Dua terdapat hotel berbintang lima, yaitu Renaissance Bali Nusa Dua Resort. Hotel ini memiliki 310 kamar dan suite, serta berbagai fasilitas seperti 5 ruang pertemuan, 5 restoran, 4 kolam renang tematik, *pool bar*, *gym*, dan *spa*. Terdapat 5 restoran di Renaissance Bali Nusa Dua Resort, yaitu *Backstage Restaurant*, *Rbar*, *Lion-X Restaurant*, *Tanah Liat Restaurant*, dan *Steaksmith Restaurant*. Jumlah restoran yang cukup banyak ini memiliki dampak terhadap loyalitas karyawan di departemen *Food & Beverage*. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh tingginya tuntutan pekerjaan serta beban tanggung jawab yang harus ditangani karyawan di departemen terkait, sehingga pada akhirnya memengaruhi tingkat kepuasan dan komitmen mereka terhadap pekerjaan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang peneliti lakukan, ditemukan adanya jumlah yang cukup signifikan dari karyawan *Food & Beverage Service* yang mengundurkan diri atau berpindah ke hotel lain. Pernyataan tersebut didukung oleh data berupa diagram jumlah karyawan *Food & Beverage Service* yang mengundurkan diri selama tiga tahun terakhir.



Gambar 1. 1 Jumlah Karyawan F&B Service yang resign 2022-2024
Sumber: HRD Hotel Renaissance Bali Nusa Dua Resort, 2025

Berdasarkan Gambar 1.1 menunjukkan data jumlah karyawan yang mengundurkan diri pada tahun 2022 sebanyak 7 karyawan, lalu pada tahun 2023 sebanyak 5 karyawan mengundurkan diri, lalu pada tahun 2024 jumlah meningkat menjadi 10 karyawan yang mengundurkan diri. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa selama tiga tahun terakhir, terdapat peningkatan yang cukup besar dalam jumlah karyawan yang memilih untuk resign.

Selain itu, beberapa penemuan yang dilakukan oleh peneliti melalui observasi pada karyawan *Food & Beverage Service* mengenai banyaknya karyawan yang keluar di setiap tahunnya. Perusahaan memberikan bonus yang tidak selaras dengan target dan tuntutan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang menyebabkan rendahnya tingkat loyalitas. Hal ini tidak hanya menyangkut loyalitas karyawan, melainkan juga menunjukkan bahwa tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan tidak dapat diselesaikan dengan baik. Sehingga, akan berdampak pada kualitas layanan,

kepuasan tamu, dan reputasi hotel di tengah persaingan industri yang semakin kompetitif.

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang di atas, peneliti melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Departemen Food & Beverage Renaissance Bali Nusa Dua”**.

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada uraian latar belakang yang disampaikan sebelumnya, maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan departemen *Food & Beverage* di Renaissance Bali Nusa Dua Resort?
2. Bagaimanakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan departemen *Food & Beverage* di Renaissance Bali Nusa Dua Resort?
3. Seberapa besar kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan departemen *Food & Beverage* di Renaissance Bali Nusa Dua Resort?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu pada permasalahan yang dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mencapai hal-hal berikut:

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan departemen *Food & Beverage* Renaissance Bali Nusa Dua Resort.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas departemen *Food & Beverage* Renaissance Bali Nusa Dua Resort.

3. Menganalisis besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan departemen *Food & Beverage* Renaissance Bali Nusa Dua Resort.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperluas wawasan pembaca terkait manajemen sumber daya manusia, khususnya dampak remunerasi dan suasana kerja terhadap tingkat loyalitas karyawan..

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Penulis memperoleh berbagai manfaat melalui pelaksanaan pelatihan ini. Karena dengan menyusun penelitian ini, penulis juga menghadapi berbagai macam masalah dan berusaha mencari solusi dari permasalahan tersebut dengan menerapkan teori yang telah diperoleh selama perkuliahan, penulis memperoleh kesempatan untuk memahami secara langsung penerapannya dalam dunia kerja. Melalui penyusunan penelitian ini, penulis juga dapat memahami secara lebih mendalam makna variabel kompensasi, kondisi lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan dalam konteks sebuah organisasi.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan bermanfaat secara praktis untuk perusahaan dalam upaya mengelola sumber daya manusia secara lebih optimal. Penelitian ini menghasilkan temuan yang dapat dimanfaatkan sebagai pedoman dalam evaluasi dan penyempurnaan kebijakan terkait kompensasi dan lingkungan kerja di Departemen

Food and Beverage, yang pada akhirnya berpotensi meningkatkan loyalitas karyawan. Pemahaman yang komprehensif mengenai faktor-faktor penentu loyalitas memungkinkan perusahaan untuk mengembangkan strategi retensi karyawan yang tepat, mengurangi tingkat *turnover*, meningkatkan produktivitas, dan pada akhirnya meningkatkan kualitas pelayanan kepada tamu hotel.

3. Bagi Politeknik Negeri Bali

Diharapkan penelitian ini memberikan kontribusi sebagai sumber referensi untuk penelitian berikutnya terkait kompensasi, kondisi lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan, sekaligus memperkaya literatur di Politeknik Negeri Bali.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Studi ini dilakukan dengan tujuan menelaah hubungan antara kompensasi dan lingkungan kerja dengan loyalitas karyawan pada Departemen Food and Beverage Renaissance Bali Nusa Dua Resort. Variabel independen yang dianalisis adalah Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), dengan variabel dependen berupa Loyalitas Karyawan (Y).

Batasan temuan ini adalah pada lokasi penelitian pada Renaissance Bali Nusa Dua Resort, khususnya di Departemen *Food & Beverage* dan populasi penelitian yang mencakup karyawan departemen *Food & Beverage* Renaissance Bali Nusa Dua Resort. Penelitian ini dilakukan di Bulan Maret

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan di Departemen Food & Beverage Renaissance Bali Nusa Dua Resort. Koefisien regresi 0,279 mengindikasikan bahwa semakin optimal pemberian kompensasi, termasuk gaji, bonus, dan tunjangan, semakin tinggi pula loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa selain kompensasi, kondisi lingkungan kerja juga berdampak positif pada loyalitas karyawan, ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi 0,279. Kondisi kerja yang nyaman dan aman, ditambah dengan interaksi yang positif baik antar karyawan maupun antara karyawan dengan atasan, berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif., semakin memperkuat keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Saat karyawan merasa dihargai dan mendapat dukungan dalam lingkungan kerja yang kondusif, mereka akan lebih termotivasi dan cenderung untuk tetap bertahan di perusahaan.

Di samping itu, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersamaan memberikan dampak positif terhadap loyalitas karyawan. Walaupun tingkat pengaruhnya belum dapat dikategorikan kuat, perpaduan antara kompensasi yang memadai dan suasana kerja yang mendukung tetap memainkan peran penting dalam mendorong peningkatan

loyalitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus terus mengupayakan keseimbangan antara penghargaan materi dan kondisi kerja yang kondusif guna menciptakan tenaga kerja yang loyal, produktif, dan berdedikasi tinggi

5.2 Saran

Penelitian ini menemukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja cenderung berdampak positif pada loyalitas karyawan, meskipun pengaruhnya belum mencapai signifikansi penuh, perusahaan disarankan untuk memperkuat program kompensasi yang ada. Pemberian kompensasi sebaiknya tidak hanya bersifat finansial, seperti gaji dan tunjangan, tetapi juga mencakup aspek non-finansial, misalnya penghargaan bagi karyawan berprestasi, pelatihan pengembangan diri, serta perencanaan karier yang jelas dan terstruktur. Langkah-langkah yang diambil bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja serta memperkuat hubungan emosional karyawan dengan perusahaan, sehingga loyalitas karyawan berkembang secara konsisten dari waktu ke waktu

Dari sisi lingkungan kerja, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan efektivitas komunikasi internal, baik vertikal maupun horizontal, serta memperkuat budaya kerja kolaboratif antar anggota tim. Menciptakan suasana kerja yang positif, terbuka, dan suportif akan membantu meningkatkan kenyamanan dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Perhatian juga perlu diberikan pada indikator loyalitas seperti keterlibatan emosional, rasa memiliki, dan keinginan untuk bertahan dalam jangka panjang.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar peneliti dapat menggunakan pendekatan kuantitatif dengan cakupan yang lebih luas, mencakup seluruh departemen di Renaissance Bali Nusa Dua Resort, tidak terbatas hanya pada Departemen Food & Beverage. Langkah tersebut dilakukan guna menganalisis secara menyeluruh hubungan antara kompensasi, kondisi lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan di setiap divisi organisasi, sekaligus mengidentifikasi departemen yang membutuhkan perhatian lebih dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Di samping itu, mengingat terdapat kontribusi variabel lain di luar model yang cukup besar terhadap loyalitas, maka disarankan pula agar penelitian di masa mendatang mempertimbangkan penambahan variabel bebas lainnya, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, atau peluang pengembangan karier. Diharapkan dengan adanya penambahan variabel tersebut, pemahaman terhadap berbagai faktor yang berperan dalam membentuk loyalitas karyawan di sektor perhotelan dapat menjadi lebih menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Anzaningtyas, M., Mardiansyah, J., Ramdhan Prabowo, D., & Erialdy, E. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Pemberian Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan. *Jipis*, 33(1), 23–35. <https://doi.org/10.33592/jipis.v33i1.4779>
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Arikunto, S. (2003). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*,. Penerbit Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 11(1). <https://doi.org/10.12962/j23373520.v11i1.67483>
- Caroline, N., & Sukandi, P. (2023). The Influence Of Compensation And Motivation On Employee Performance At The Tamansari Semanggi Apartment. *International Journal of Social Service and Research (IJSSR)*, 3(11), 2888–2898.
- Dharmadi, I. P. A., Shanty Murni Parwati, K., & Ratih Tunjungsari, K. (2023). The Influence of Motivation and Compensation to Employee Loyalty at Hotel Four Points by Sheraton Bali Seminyak. *Jurnal Pariwisata Dan Bisnis*, 02(3), 672–681. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i3>
- Fahmi, H., & Wardani, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT. XYZ. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 9(1), 95–112. <https://doi.org/10.35384/jemp.v9i1.384>
- Fiddini, N. (2016). Hubungan Antara Kompensasi Dengan Loyalitas Kerja Account Officer (Ao) Bank Mega Capital Kc. Semarang. In *Universitas Kristen Satya Wacana. Skripsi*.
- Hasan, A. A. N. (2020). Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja dengan lingkungan kerja non fisik sebagai variabel intervening: Studi pada Perusahaan Raja Unik. *Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. Skripsi*, 111.
- Husti, I., & Mahyarni, M. (2019). Islamic Leadership, Innovation, Competitive Advantages, and Performance of SMEs in Indonesia. *East Asia*, 36(4), 369–383.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s12140-019-09325-7>

- Kusumo, I. J., & Yuyetta, E. N. A. (2024). Pengaruh Independensi, Kompetensi Dan Tekanan Waktu Terhadap Kualitas Audit. *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 34–44. <https://doi.org/10.58192/profit.v3i2.1978>
- Lathifaturahmah, L., Martoyo, A., Widayati, W., Susanti, M. S. L., Idrus, I., Rasminingsih, N. K. N., ... & Maryadi, A. F. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Penerbit Widina.
- Lestari, N. M. R. A. D., Sudjana, I. M., & Supartini, N. L. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Hotel. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(5), 1241–1253.
- Lestari, R. P., Sudiarditha, I. K. R., & Handaru, A. W. (2021). The Influence of Compensation and Career Development on Employee Loyalty with Job Satisfaction as Mediator. *Oblik i Finans*, 93, 135–141.
- Meissy, F. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. *Jurnal AGORA*, 7(1).
- Mulyarta, I. G. S., Sudjana, I. M., & Agustina, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(7), 1519–1529. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i7.473>
- Nawawi, M. T., & Ekawati, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Keinginan Karyawan Untuk Pindah Kerja Pada Koperasi 212 Mart Di Kota Tangerang. *SENAPENMAS*, 1293–1301.
- Nurhasanah, & Hermana, C. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Literature Review). *INNOVATE: Journal of Social Science Research*, 4(3).
- Nurjaya, N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. In *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
- Oktaviani, W., Sagitarini, L. L., & Aryana, I. (2021). Model Purchasing Untuk Mewujudkan Green Hotel Pada Sheraton Mustika Yogyakarta Resort & Spa. *Repository Politeknik Negeri Bali*, 1–11.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Pradipta, P. S. A., & Suwandana, I. G. M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(4), 2409.

<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i04.p19>

- Purnamasari, N. P. D., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5762. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p20>
- Putri, Anindita, P., & Safa, N. N. (2025). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja di Lingkungan Kantor. *Journal of Exploratory Dynamic Problems*, 2, 45–54.
- Rahmadhani, W. R., Suriyaningsih, A., & Wijarnako, A. (2024). Pengaruh Pelatihan Karyawan, Kompensasi Dan Kreativitas Karyawan Terhadap Perilaku Inovatif (Studi Kasus Di Pt. Pt Widus Logistic). *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(6).
- Rohman, Saiful Nur, Diana Ambarwati, and L. S. (2023). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karunia Ultima Kemasan Jaticalen Nganjuk. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 22–37. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i1.631>
- Safaati, Anisa, Hendrig Sudradjat, N. (2024). Analisis Tingkat Kerusakan Jalan Dengan Metode Pavement Condition Index (PCI) dan Solusi Penanganannya. *Jurnal Qua Teknika*, 14(02), 91–108.
- Septian, W., Situmorang, M., & Budiarti, E. (2024). Pengaruh Citra Merek, Persepsi Harga Dan Word Of Mouth Terhadap Keputusan Pembelian Pada Cincau Station Di Surabaya. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 7. <https://doi.org/https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>
- Sirait, S. A., & Mahyarni. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial (JEIS)*, 01(02), 70–80.
- Soewarno, E., Hudiyani, A., Fitriana Sugiarti, F., Manajemen, P., & Ekonomi, F. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Fasilitas, Dan Lokasi Terhadap Keputusan Menginap Pada Hotel Abadi Di Pangkalan Bun. *Magenta*, 9(2), 93–100.
- Sudariana, N., & Yoedani. (2022). Analisis Statistik Regresi Linier Berganda. *Seniman Transaction*, 2(2), 1–11.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.
- Utami, A. S. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Kontrak Pt. Jamkrindo Di Wilayah Sumatera Bagian Selatan. Universitas Tridianti Palembang. Tesis
- Wardhani, D. K., & Janet. (2023). Perancangan Proyek Kalimaka Hotel Jimbaran

Dengan Pendalaman Green Design Oleh Konsultan Arsitektur Interior J'atelier.
Kreasi, 8(2), 67–79.

Wicaksono, T. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Regional IV Ojk Jawa Timur Surabaya. In (*Doctoral dissertation, STIE MAHARDHIKA*).



JURUSAN PARIWISATA
POLITEKNIK NEGERI BALI