

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya yang paling penting dari suatu organisasi adalah sumber daya manusia atau tenaga kerja yang menunjukkan komitmen karena mereka merupakan aset untuk setiap organisasi dimana setiap karyawan memiliki tanggung jawab dan juga akan bertindak sebagai *ambassador* bagi organisasi mereka (Singh, Paul, Sharma, & Singh, 2016). Sumber daya manusia adalah faktor dinamis yang mampu menentukan atau menarik suatu organisasi, sehingga instansi dapat memenangkan persaingan (Senen, Sumiyati, & Masharyono, 2016). Sangatlah penting bagi suatu perusahaan untuk memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawannya, karena kemajuan suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya (Senen & Solihat, 2008).

Sumber daya manusia yang baik akan membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah direncanakan, maka perusahaan perlu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam melaksanakan setiap tugasnya (Senen & Widyanata, 2016). Setiap organisasi dituntut untuk selalu dapat menjaga pegawainya agar dapat menampilkan kinerja yang baik dan memelihara pegawainya agar dapat mendedikasikan diri kepada organisasi tempat di mana pegawai bekerja. Tanpa adanya unsur manusia dalam organisasi, tidak mungkin organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang diinginkan (Masharyono, 2015).

Penting bagi sebuah perusahaan untuk dapat mempertahankan karyawan yaitu dengan memberdayakan setiap karyawan seoptimal mungkin, serta mempertahankan karyawan agar dapat mewujudkan setiap visi dan misi yang menjadi tujuan perusahaan (Yaseen, 2013). Loyalitas dapat digunakan sebagai sarana untuk memikat dan mempertahankan karyawan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Loyalitas karyawan sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan karena merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan oleh

sikap setia terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan baik atau buruk (Ardana et al., 2012).

Pada sebuah organisasi loyalitas menandakan pengabdian seseorang atau perasaan menyatu, yang merupakan pilihan, pekerjaan, dan penyebab seseorang atau sekelompok orang berada dalam organisasi tersebut. Bagaimana mereka mengekspresikan diri baik dalam pikiran dan tindakan berusaha untuk menjadi orang yang setia kepada organisasi (Tam, 2016). Loyalitas karyawan menjadi alasan bagi karyawan untuk tetap tinggal dalam perusahaan yang sama untuk jangka waktu yang lama, tetapi karena perubahan dalam ekonomi dan masyarakat di seluruh dunia, definisi loyalitas karyawan telah berubah. Loyalitas karyawan bukan hanya diukur berdasarkan lamanya seseorang bekerja, tetapi perlu diperhitungkan juga komitmen mereka selama bekerja (Prabhakar, 2016). Karyawan dengan sikap loyalitas yang tinggi dapat bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan perusahaan (Soegandhi, Sutanto, & Setiawan, 2013).

Loyalitas karyawan dianggap penting sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tastariwal, Yunud, & Mahdani (2015) bahwa dengan tingginya tingkat persaingan yang terjadi saat ini, pihak manajemen menuntut kepada pihak karyawan agar mempunyai rasa loyalitas terhadap perusahaan, sehingga produktivitas perusahaan juga meningkat. Karyawan yang tidak memiliki rasa loyalitas terhadap perusahaan akan berdampak pada tingkat produktivitas. Selain itu berdasarkan penelitian yang dilakukan Safitri (2015), perusahaan harus bisa membuat karyawan memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik dalam rangka proses pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian apabila tingkat loyalitas karyawan rendah akan menghambat proses pencapaian tujuan perusahaan.

Diskusi teoritis terdahulu menunjukkan bagaimana loyalitas karyawan memfasilitasi kualitas pelayanan dan loyalitas pelanggan (Yee, Yeung, & Cheng, 2010) serta menjamin keuntungan jangka panjang dan keberhasilan suatu organisasi (Heskett, Sasser, & Wheeler, 2008). Keadaan tersebut relevan dalam

industri jasa dimana pelanggan memiliki lebih banyak kontak dengan karyawan dari organisasi (Y. Chen & Chen, 2016).

Penelitian mengenai loyalitas karyawan pada industri jasa yang dilakukan oleh Yee et al., (2010), mengemukakan pelopor dari topik ini, Heskett, Jones, Loveman, Sasser Jr., & Schlesinger, (1994) mengusulkan *service profit chain* (S-PC) gagasan yang menyoroti pentingnya atribut karyawan untuk memberikan kualitas pelayanan tingkat tinggi untuk memuaskan pelanggan dalam rangka meningkatkan kinerja bisnis. Beberapa peneliti memiliki gagasan untuk mempelajari dampak dari atribut karyawan dan pelayanan tingkat tinggi dengan konteks bahwa loyalitas karyawan memiliki keterkaitan dengan kualitas pelayanan, yang kemudian berdampak pada kepuasan pelanggan dan loyalitas pelanggan, dan pada akhirnya menyebabkan profitabilitas tinggi perusahaan industri jasa.

Industri hotel telah diakui sebagai potensi prospek pertumbuhan industri jasa, namun pertumbuhan terhambat oleh tingginya tingkat *turnover* karyawan di industri hotel. Industri perhotelan mengalami perputaran karyawan tinggi yang dihasilkan dari peran stres, kelelahan, dan tingkat rendahnya sosialisasi (C. F. Chen & Chen, 2012). Organisasi dalam industri hotel akan mengalami kesulitan dalam mempertahankan karyawan, terutama hal ini relatif sulit untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan dan resultan loyalitas (Y. Chen & Chen, 2016). Penurunan rata-rata pekerja ini menunjukkan tingkat *turnover* pada industri hotel selalu menjadi masalah setiap tahunnya dengan jumlah yang selalu berfluktuatif. Indikator-indikator menurunnya loyalitas personel (karyawan) terhadap organisasi (perusahaan) adalah 1)Turun/rendahnya produktivitas kerja, 2)Tingkat absensi yang naik, 3)Tingkat perpindahan (*turn over*) personel (karyawan) yang tinggi, 4)Timbulnya kegelisahan, 5)Sering munculnya tuntutan dari personel (karyawan), 6)Pemogokan (Nitisemito, 2010) yang di muat dalam sebuah artikel di <http://www.kompasiana.com/> di akses pada 18/04/2016.

Berdasarkan literatur tersebut dikatakan bahwa salah satu indikator yang menunjukkan turunnya loyalitas kerja adalah tingkat *turnover* yang tinggi. Kawasan Asia Pasifik diperkirakan mengalami lonjakan terbesar dalam tingkat pergantian karyawan tahun ini. Tingkat *turnover* di Asia Pasifik akan mengalami kenaikan tertinggi di seluruh dunia, yakni naik 21,5-25,5 persen selama periode 2012- 2018. Selain itu berdasarkan studi yang dihasilkan dari Hay Group bekerjasama dengan *Centre for Economics and Business Research* seperti dilansir *TopCareer Magazine* Vol.24/II edisi Oktober 2013 memperkirakan jumlah karyawan yang akan berhenti pada tahun 2014 bisa mencapai 161,7 juta atau meningkat 12,9 persen bila dibandingkan dengan tahun 2012. (<http://careernews.id/issues/view/2170-Ikat-Komitmen-Karyawan-Atasi-Turnover/18-04-2016>).

Survei terbaru yang dilakukan *Towers Watson*, perusahaan konsultan SDM global dan terkemuka di dunia pada tahun 2014, perusahaan-perusahaan di Indonesia mengalami kesulitan dalam memahami faktor-faktor yang mendorong loyalitas dan *engagement* para pekerja profesional terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Sehingga 66% karyawan di Indonesia cenderung meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja dalam kurun waktu 2 tahun, sementara hanya 34% mengemukakan niat untuk bertahan di perusahaan tempatnya bekerja saat ini.

Sebuah survei global terhadap 1.637 perusahaan termasuk 36 perusahaan di Indonesia menyatakan bahwa lebih dari 70% perusahaan mengalami kesulitan dalam merekrut dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten (*Towers Watson Talent Management and Rewards Study, 2014*). Hasil studi karyawan Indonesia cenderung meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja jelas mengkhawatirkan perusahaan-perusahaan di Indonesia. Riset menyatakan bahwa karyawan yang memiliki dedikasi tinggi terhadap perusahaan cenderung bertahan dalam perusahaan tersebut. Ini menekankan pentingnya program-program keterlibatan yang berkelanjutan (Johannes Eckold, *Senior Consultant Organisational Surveys & Insights, Towers Watson, 2014*).

Kenaikan tingkat wisatawan yang masuk atau berkunjung ke Indonesia menjadi peluang usaha bagi industri perhotelan. Menurut Badan Pusat Statistik, jumlah kumulatif wisatawan yang datang ke Indonesia mencapai 5,64 juta, 8,28% lebih tinggi dibandingkan dengan periode yang sama pada tahun 2012. Jumlah kunjungan juga meningkat pada setiap periode. Pada Agustus 2013, wisatawan yang datang ke Indonesia mencapai 771.000 orang, 21,57% lebih tinggi dibandingkan dengan bulan yang sama pada tahun sebelumnya (Wahyudi, 2016). Disaat industri perhotelan tengah menjadi peluang usaha yang baik saat ini, disisi lain fenomena terjadi ditunjukkan oleh data pada tingkat rata-rata pekerja hotel bintang di Indonesia dimana setiap tahunnya mengalami penurunan pekerja. Perkembangan industri perhotelan di Indonesia saat ini boleh dikatakan terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, namun peningkatan ini harus diimbangi dengan mutu pelayanan yang baik (Razati & Erisha, 2016).

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Indonesia pada tahun 2011 tingkat rata-rata pekerja hotel bintang di Indonesia sebanyak 110.2 mengalami penurunan sebesar 3,7% di tahun 2012, yang kemudian turun kembali dari tahun 2012 ke 2013 sebesar 3,2 %. Penurunan rata-rata pekerja hotel bintang di Indonesia kembali turun pada tahun 2014 sebesar 3,8 % dari tahun sebelumnya, kemudian turun kembali sebesar 7,2% pada tahun 2015 dan kembali mengalami penurunan pada tahun 2016 sebesar 4,6% dari tahun sebelumnya. Fenomena penurunan ini dapat dilihat dalam Tabel 1.1 di bawah

TABEL 1.1
TINGKAT RATA-RATA PEKERJA HOTEL BINTANG DI INDONESIA
(TAHUN 2011 – 2016)

Tahun	Rata-rata Pekerja
2011	110.2
2012	106.5
2013	103.3
2014	99.5
2015	92.3
2016	87.7

Sumber: Badan Pusat Statistik (03 April 2017)

Masalah loyalitas yang tidak jauh berbeda terjadi pada hotel bintang di Jawa Barat. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Indonesia tingkat rata-rata pekerja hotel bintang di Jawa Barat mengalami kenaikan dari tahun 2011 ke 2012 sebesar 2,8%, yang kemudian mengalami penurunan berturut-turut dari tahun 2012 hingga 2016, yaitu turun sebesar 4,2 % dari tahun 2012 ke 2013. Kemudian kembali turun pada tahun 2014 sebesar 2,1 % dari tahun sebelumnya, kemudian turun kembali sebesar 632% pada tahun 2015 dan kembali mengalami penurunan pada tahun 2016 sebesar 5% dari tahun sebelumnya. Fenomena penurunan ini dapat dilihat dalam Tabel 1.2 di bawah

TABEL 1.2
TINGKAT RATA-RATA PEKERJA HOTEL BINTANG DI JAWA BARAT
(TAHUN 2011 – 2016)

Tahun	Rata-rata Pekerja
2011	87.9
2012	90.7
2013	86.5
2014	84.4
2015	78.1
2016	73.1

Sumber: Badan Pusat Statistik (03 April 2017)

Permasalahan loyalitas karyawan juga terjadi di Kota Bandung pada salah satu hotel, yaitu El Royale Hotel. Loyalitas karyawan pada perusahaan ini terbilang cukup rendah dilihat dari tingkat *turnover* yang terus meningkat. Ini dapat dilihat dalam Tabel 1.3 di bawah

TABEL 1.3
JUMLAH *TURNOVER* KARYAWAN EL ROYALE HOTEL
BANDUNG TAHUN 2014-2016

Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan
2014	38	28	294
2015	52	44	302
2016	46	63	285

Sumber : HRD El Royale Hotel Bandung

Selain *turnover* karyawan yang menunjukkan permasalahan loyalitas karyawan pada El Royale Hotel Bandung dapat dilihat dari tingkat absensi yang meningkat. Ini dapat dilihat dalam Tabel 1.4 di bawah

TABEL 1.4
DATA ABSENSI EL ROYALE HOTEL BANDUNG TAHUN 2014-2016

<i>Departement</i>	Tahun		
	2014	2015	2016
	Alfa	Alfa	Alfa
<i>Front Office</i>	4	5	8
<i>Spa & Fitness</i>	3	8	7
<i>Housekeeping</i>	5	6	7
<i>Engineering (Pomec&Pomec IT)</i>	4	3	6
<i>Sales & Marketing</i>	6	3	5
<i>A&G</i>	0	0	0
<i>Finance</i>	0	0	0
<i>HRD</i>	0	0	0
<i>FB Service</i>	5	3	7
<i>Mice</i>	3	1	0
<i>FB Product</i>	3	2	6
Total	33	31	46

Permasalahan loyalitas karyawan memiliki indikasi-indikasi seperti yang dikemukakan Nitisemito (2010) antara lain rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang naik, tingkat perpindahan buruh yang tinggi, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi, dan pemogokan. Apabila masalah mengenai loyalitas karyawan ini diabaikan akan menyebabkan tujuan-tujuan organisasi perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya tidak akan tercapai (Ainun, 2015).

Masalah mengenai loyalitas karyawan dapat diatasi dengan pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia yang terdapat dalam empat fungsi dasar yaitu, *staffing, training and development, motivation, dan maintenance*. Loyalitas karyawan terdapat dalam fungsi *maintenance* dalam manajemen sumber daya manusia (DeCenzo, Robbins, & Verhulst, 2015). Permasalahan mengenai loyalitas karyawan menjadi isu penting dimana loyalitas akan selalu dicari oleh setiap manajer saat ini. Berbagai faktor yang mampu meningkatkan loyalitas karyawan diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja, menawarkan gaji yang tinggi, memberikan pelatihan yang baik, serta mengubah praktik manajemen (Hang & Valkama, 2016). Pentingnya loyalitas sumber daya manusia yang berpengaruh pada produktivitas didasarkan pada berbagai faktor yaitu, kepuasan kerja karyawan seperti, kondisi, upah, hubungan kerja dengan rekan-rekan, dan

pekerjaan organisasi, serta peluang karir, perilaku atasan, penghargaan, hubungan atasan-bawahan, gaya manajemen, dan kemandirian (Saifullah & Sajjad, 2016).

Banyak faktor yang menjadikan seorang karyawan menjadi loyal, diantaranya lingkungan kerja, kompensasi, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan oleh perusahaan, tempat bekerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, partisipasi kerja, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja serta hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan karyawan satu dengan yang lainnya (Susanto, 2010). Berdasarkan penelitian yang dilakukan Pandey & Khare (2012) diperoleh temuan bahwa faktor lain yang memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Solusi yang diambil untuk mempertahankan loyalitas karyawan yaitu dengan memperhatikan lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Solusi pertama yaitu lingkungan kerja, penelitian yang dilakukan oleh Stephani & Wibawa (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Solusi kedua yaitu kepuasan kerja, dalam penelitian yang dilakukan Khuong & Tien (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap loyalitas karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Noverine (2013) menyatakan kepuasan kerja memiliki kontribusi yang rendah terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Bagian HRD El Royale Hotel Bandung Bapak Agus Anwar pada hari senin (10 Juli 2017) lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan dikatakan sedang mengalami penurunan, hal tersebut dirasakan karena baik sesama rekan maupun dengan atasan masih sering terjadi *miss communication* atau kesimpangsiuran intruksi sehingga menghambat pada penyelesaian pekerjaan. Sehingga hal tersebut menyebabkan hubungan kepercayaan baik atasan kepada pegawai, maupun sesama rekan kerja menjadi berkurang dan menjadi salah satu indikasi menurunnya loyalitas karyawan El Royale Hotel Bandung.

Upaya yang dilakukan Hotel El Royale dalam mempertahankan loyalitas karyawan yaitu dengan memberikan lingkungan yang nyaman dan meningkatkan kepuasan bagi karyawan. Strategi yang dilakukan Hotel El Royale yaitu dengan menyediakan fasilitas yang baik, jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan juga memberikan *reward financial* maupun *non financial* bagi karyawan dengan kinerja yang baik. Strategi lain yang dilakukan Hotel El Royale untuk menjalin lingkungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, maupun antara karyawan dan karyawan lainnya yaitu dengan mengadakan kegiatan diluar perusahaan maupun didalam perusahaan. Kegiatan yang diadakan perusahaan yaitu dengan mengadakan *Outing, Sporty, Entertain, Staff party* dan *Staff gathering*. Namun menurut Kepala bagian HRD Bapak Agus Anwar (10 Juli 2017) dalam pelaksanaannya upaya yang dilakukan El Royale Hotel Bandung terbilang belum berjalan dengan maksimal seperti penjadwalan kegiatan *gathering* yang belum tersusun rapih sehingga terkadang mengalami penundaan.

Berdasarkan uraian tersebut maka yang menjadi masalah penelitian adalah tingkat loyalitas karyawan, oleh sebab itu penelitian ini berjudul **“Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Pada El Royale Hotel Bandung”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dapat diketahui bahwa loyalitas karyawan merupakan masalah bagi perusahaan El Royale Hotel Bandung dan perlu dicari solusinya. Loyalitas karyawan dalam suatu organisasi mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri “Semakin tinggi loyalitas para pegawai di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi” (B. Utomo, 2002). Sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas karyawan rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya. Loyalitas karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi/Instansi Pemerintahan, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan,

serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi. Saat ini loyalitas para pegawai bukan sekedar menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya sebagai pegawai yang sesuai dengan uraian- uraian tugasnya atau disebut juga dengan *job description*, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik dari organisasi/Instansi Pemerintahan (B. Utomo, 2002).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hameed *et al.* (2009) faktor yang dapat menjadikan karyawan dapat bersikap loyal terhadap perusahaan ialah dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan dan akhirnya motivasi kerja karyawan menurun. Pech dan Slade (Leblebici, 2012) juga menyatakan bahwa meningkatnya loyalitas karyawan dipengaruhi juga dengan adanya lingkungan kerja yang positif.

Selain lingkungan kerja salah satu yang menjadi faktor loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja, Kepuasan kerja mengacu pada sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini mengacu pada pengalaman kepuasan oleh karyawan ketika keinginannya puas. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai dampak positif karyawan terhadap pekerjaan mereka atau situasi pekerjaan (Pandey & Khare, 2012). Istilah kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan positif tentang satu pekerjaan (Robbins, 2007). Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan menguntungkan atau tidak menguntungkan, dan emosi karyawan dalam memandang pekerjaan mereka dengan memperhatikan kepuasan karyawan maka perusahaan akan mampu mempertahankan karyawannya (Newstrom, 2007).

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah, maka yang menjadi tema sentralnya adalah:

Rendahnya Loyalitas karyawan dapat menyebabkan meningkatnya jumlah *turnover* karyawan sehingga perusahaan tidak dapat mempertahankan pegawai yang berkompeten, dan akan berdampak negatif pada proses kerja serta pencapaian tujuan perusahaan. Maka dengan bekal memperhatikan lingkungan kerja dan kepuasan kerja

karyawan, diharapkan perusahaan akan mampu mempertahankan karyawan yang kompeten dalam mencapai tujuan perusahaan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran Lingkungan Kerja pada El Royale Hotel Bandung.
2. Bagaimana gambaran Kepuasan Kerja pada El Royale Hotel Bandung.
3. Bagaimana gambaran Loyalitas Karyawan pada El Royale Hotel Bandung.
4. Adakah pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada El Royale Hotel Bandung.
5. Adakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada El Royale Hotel Bandung.
6. Adakah pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada El Royale Hotel Bandung.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas, maka tujuan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran Lingkungan Kerja pada El Royale Hotel Bandung.
2. Untuk mengetahui gambaran Kepuasan Kerja pada El Royale Hotel Bandung.
3. Untuk mengetahui gambaran Loyalitas Karyawan pada El Royale Hotel Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada El Royale Hotel Bandung.
5. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada El Royale Hotel Bandung.
6. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada El Royale Hotel Bandung.

1.5 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Praktis

a. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan landasan bagi penulis untuk memberikan sumbangan saran dan masukan di dalam melaksanakan usaha dan manajemen dalam kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan.

b. Bagi Pihak terkait

Sebagai sumber informasi yang dapat bermanfaat dalam mengetahui tentang pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas karyawan El Royale Hotel Bandung.

2. Kegunaan Akademis

a. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan penulis mengenai adanya pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan, khususnya pada El Royale Hotel Bandung yang penulis teliti diperoleh dengan kenyataan di dunia usaha.

b. Pihak Lain

Diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan referensi maupun bahan pertimbangan bagi mereka yang mengadakan penelitian lebih lanjut khususnya mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan serta berguna bagi pengembangan ilmu dalam bidang manajemen.

c. Pengembangan Ilmu Manajemen

Menambah wawasan keilmuan di bidang manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia terutama tentang pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan.