



# Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Employee Engagement* Terhadap Loyalitas Karyawan di The ZHM Premiere Hotel Padang

Fivi Ayunda<sup>1</sup>, Khairani Saladin<sup>2</sup>

<sup>12</sup>Departemen Pariwisata, Fakultas Pariwisata dan Perhotelan, Program Studi D4 Manajemen Perhotelan, Universitas Negeri Padang, Indonesia

Correspondence: E-mail: [viviayunda371@gmail.com](mailto:viviayunda371@gmail.com)<sup>1</sup>, [khairanisaladin@fpp.unp.ac.id](mailto:khairanisaladin@fpp.unp.ac.id)<sup>2</sup>

## ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, *Employee Engagement*, terhadap loyalitas karyawan di The ZHM Premiere Hotel Padang. Metodologi yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei. Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 103 responden yang merupakan karyawan The ZHM Premiere Hotel Padang. Hasil analisis deskriptif mengidentifikasi bahwa variabel komitmen organisasi berada dalam kategori yang sangat baik dengan skor rata-rata 4,31, variabel *employee engagement* berada dalam kategori sangat baik dengan skor rata-rata 4,29, dan variabel loyalitas karyawan dalam kategori yang sangat baik dengan skor rata-rata 4,53. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis yang mencakup Uji T, Uji F, serta pengukuran koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, serta *employee engagement* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas, selain itu, secara simultan komitmen organisasi dan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di The ZHM Premiere Hotel Padang.

© 2026 Kantor Jurnal dan Publikasi UPI

## ARTICLE INFO

### Article History:

Submitted/Received 17 May 2026

First Revised 20 May 2026

Accepted 30 May 2026

First Available online 04 Juni 2026

Publication Date 04 Juni 2026

### Keyword:

*Employee Engagement*,  
*Loyalitas Karyawan*,  
*Komitmen Organisasi*.

## 1. PENDAHULUAN

Pariwisata merupakan salah satu industri terbesar di dunia karena perkembangannya yang pesat dan berkelanjutan. (Wijayanto, 2013) menyatakan bahwa pariwisata adalah kegiatan perjalanan dari satu tempat ke tempat lain yang bersifat sementara, dilakukan oleh individu maupun kelompok, dengan tujuan mencari keseimbangan dan kebahagiaan dalam dimensi sosial, budaya, alam, dan ilmu pengetahuan. Seiring dengan meningkatnya aktivitas pariwisata, sektor perhotelan turut mengalami perkembangan yang signifikan, khususnya di daerah tujuan wisata (Bahiyah et al., 2018).

The ZHM Premiere Hotel Padang berlokasi di Jalan M.H. Thamrin No. 27, Kelurahan Alang Laweh, Kecamatan Padang Selatan. Hotel ini menyediakan pelayanan berstandar tinggi dengan konsep kemewahan yang berorientasi pada kenyamanan tamu. Sebelumnya, hotel ini merupakan hotel berbintang tiga dengan nama Grand Zuri Padang yang memiliki 131 kamar. Sejak September 2020, hotel tersebut melakukan proses *rebranding* dan peningkatan kelas menjadi hotel berbintang empat dengan nama The ZHM Premiere Hotel Padang. Perubahan ini diikuti dengan peningkatan jumlah kamar menjadi 202 kamar serta penambahan berbagai fasilitas pendukung, seperti dua *grand ballroom* dengan kapasitas maksimal hingga 3.000 orang, sepuluh ruang pertemuan (*meeting room*), restoran *Sky Lounge* berkonsep Maroko yang terletak di lantai 15, *sky pool* di lantai 12, serta fasilitas pusat kebugaran (*gym*) di lantai 10.

**Tabel 1 Jumlah Karyawan The ZHM Premiere Hotel Padang**

No	Department	PKWTT	PKWT	PKH	Jumlah Karyawan
1	<i>Adm&amp;General (A &amp; G)</i>	2 Orang	-	-	2 Orang
2	<i>Human Resource Department (HRD)</i>	1 Orang	6 Orang	5 Orang	12 Orang
3	<i>Sales Marketing</i>	2 Orang	7 Orang	-	9 Orang
4	<i>Accounting</i>	-	14 Orang	-	14 Orang
5	<i>Front Office</i>	-	14 Orang	1 Orang	15 Orang
6	<i>Housekeeping</i>	-	19 Orang	6 Orang	25 Orang
7	<i>Engineering</i>	-	14 Orang	-	14 Orang
8	<i>Food &amp; Beverage Product</i>	3 Orang	17 Orang	4 Orang	24 Orang
9	<i>Food &amp; Beverage Service</i>	-	18 Orang	6 Orang	24 Orang
<b>Total Karyawan Keseluruhan</b>		<b>8 Orang</b>	<b>109 Orang</b>	<b>22 Orang</b>	<b>139 Orang</b>

Sumber: HRD The ZHM Premiere Hotel Padang, 2026

Berdasarkan tabel 1.1 jumlah karyawan The ZHM Premiere Hotel Padang diatas, dapat diketahui karyawan yang dimiliki oleh hotel tersebut berjumlah 139 Orang yang terdiri dari beragam jabatan yang masing-masing memiliki fungsi penting dan tanggung jawab yang besar bagi pengembannya. Jika dilihat pada status karyawan yang dimiliki, seluruh karyawan ada beberapa karyawan yang sudah menjadi karyawan tetap yaitu sudah bekerja lebih dari 5 tahun dan sesuai kebijakan perusahaan (PKWTT), kontrak dengan masa kerja 1 tahun hingga 5 tahun sesuai kebijakan perusahaan (PKWT), dan ada yang masih pekerja harian dengan masa kerja 3 bulan sesuai kebijakan perusahaan (PKH).

Sebagai gambaran awal mengenai kondisi loyalitas karyawan, peneliti menampilkan data karakteristik karyawan berdasarkan masa kerja di The ZHM Premiere Hotel Padang. Data ini digunakan untuk menunjukkan adanya fenomena nyata di lapangan terkait loyalitas

karyawan, yang selanjutnya diduga dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan *employee engagement*.

**Tabel 2 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Masa Kerja**

No	Lama Bekerja	Jumlah Karyawan	Presentase
1	< 1 Tahun	37	26,62%
2	1 – 2 Tahun	31	22,30%
3	3 – 5 Tahun	40	28,78%
4	> 5 Tahun	31	22,30%
<b>Total</b>		<b>139</b>	<b>100%</b>

Sumber : HRD The ZHM Premiere Hotel Padang, 2026

Berdasarkan Tabel 1.2 mengenai karakteristik karyawan The ZHM Premiere Hotel Padang berdasarkan masa kerja, diketahui bahwa dari total 139 karyawan, mayoritas berada pada kelompok masa kerja 3–5 tahun sebanyak 40 orang (28,78%). Selanjutnya, karyawan dengan masa kerja kurang dari 1 tahun berjumlah 37 orang (26,62%), sedangkan karyawan dengan masa kerja 1–2 tahun dan lebih dari 5 tahun masing-masing berjumlah 31 orang (22,30%).

Untuk memperkuat gambaran mengenai dinamika sumber daya manusia. Berikut disajikan data tingkat *turnover* karyawan dalam 3 tahun terakhir. Data ini menunjukkan jumlah karyawan yang keluar dan masuk setiaptahunnya, serta persentase *turnover* yang terjadi di The ZHM Premiere Hotel Padang.

**Tabel 3 Data Turnover Karyawn**

Tahun	Karyawan pada Awal Tahun	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Karyawan pada Akhir Tahun	Turnover Karyawan
2023	142	36	28	150	25,35%
2024	152	28	32	156	18,42%
2025	157	68	50	139	43,31%

Sumber : HRD The ZHM Premiere Hotel Padang, 2026

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 1.3, Tingkat *turnover* karyawan dalam tiga tahun terakhir menunjukkan fluktuasi yang cukup signifikan. Pada tahun 2023, tingkat *turnover* tercatat 25,35%, kemudian mengalami penurunan pada tahun 2024 menjadi 18,42%, dan Kembali meningkat secara signifikan pada tahun 2025 sebesar 43,31%. Peningkatan yang cukup tinggi terutama pada tahun 2025 menunjukkan adanya dinamika keluar masuk karyawan yang cukup besar dalam organisasi. Namun, kondisi tersebut tidak sepenuhnya mencerminkan rendahnya loyalitas karyawan, melainkan juga dipengaruhi oleh kebijakan internal hotel, yaitu pemberhentian sementara (dirumahkan) selama kurang lebih dua bulan, yang dikemudian diikuti dengan perekrutan kembali sesuai dengan kebutuhan operasional. Kebijakan ini menyebabkan karyawan tercatat sebagai keluar dalam data administratif, sehingga berdampak pada tingginya *persentase turnover*, meskipun pada kenyataannya sebagian karyawan kembali bekerja di perusahaan.

Secara teoritis, loyalitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh lama bekerja, tetapi juga oleh faktor psikologis dan keterlibatan kerja. Komitmen organisasi menggambarkan tingkat keterikatan psikologis karyawan terhadap perusahaan yang tercermin melalui rasa bangga, penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi, serta kesediaan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung menunjukkan kesetiaan dan keinginan untuk berkontribusi secara berkelanjutan. Selain itu, loyalitas karyawan juga diduga dipengaruhi oleh *employee engagement*, yaitu tingkat keterlibatan emosional, kognitif, dan fisik karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan dengan *employee engagement* yang tinggi umumnya memperlihatkan antusiasme, dedikasi, dan fokus yang kuat dalam bekerja, sehingga memiliki kecenderungan lebih besar untuk bertahan dalam organisasi. Sebaliknya, tingkat *engagement* yang rendah dapat menyebabkan karyawan bekerja hanya sebatas memenuhi kewajiban tanpa adanya keterikatan yang mendalam terhadap perusahaan. Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti tertarik mengkaji bagaimana komitmen organisasi dan *employee engagement* mempengaruhi loyalitas karyawan.

## 2. METODE

Penemuan ini menggunakan teknik kuantitatif yang menjelaskan hubungan sebab-akibat atau saling mempengaruhi antar variabel. Cara pengumpulan data menggunakan metode survei. Tempat penelitian dilakukan di The ZHM Premiere Hotel Padang, dan proses pengambilan data berlangsung dari bulan Mei 2026. Penelitian ini terdapat 2 variabel independen yaitu, Komitmen organisasi (X1), dan *Employee engagement* (X2) keduanya mempengaruhi variabel terikat, yaitu loyalitas karyawan (Y). responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di The ZHM Premiere Hotel Padang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* dengan pendekatan *simple random sampling*, Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (error) sebesar 5%, dengan total sampel adalah 103 responden. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder dengan Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner yang telah disusun secara terstruktur. Sebelum digunakan, penelitian juga diuji validitas dan reliabilitasnya melalui SPSS Versi 27.00.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Hasil

#### Deskripsi Karakteristik Responden

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai karakteristik responden dalam penelitian ini, maka dilakukan analisis karakteristik responden berdasarkan beberapa aspek yaitu, jenis kelamin, departemen, usia, pendidikan, lama bekerja, penghasilan dan status kerja karyawan. Hasil pengolahan data ini disajikan dalam bentuk tabel agar memudahkan dalam membaca dan memahami, sebagaimana ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	79	76,7%
	Perempuan	24	23,3%
Departemen	A&G	1	1,0%
	HR	14	13,6%
	Accounting	14	13,6%
	SM	5	4,9%
	FBS	12	11,7%
	FBP	18	17,5%
	HK	22	21,4%
	ENG	4	3,9%
	FO	13	12,6%
	Usia	<21	5
22 – 35		60	58,3%
>35		38	36,9%
Pendidikan	SMA/SMK	54	52,4%
	Diploma	10	9,7%
	Sarjana	36	34,9%
	Pasca Sajana	3	2,9%
Lama Bekerja	3 bulan – 1 tahun	12	11,7%
	2 – 5 tahun	70	68,0%
	>5 tahun	21	20,4%
Penghasilan	<IDR 4.000.000	56	54,4%
	IDR 4.000.00 – 6.000.000	37	35,9%
	IDR 7.000.000 – 9.000.000	6	5,8%
	>IDR 10.000.000	4	3,9%
Status Kontrak	Tetap	11	10,7%
	Kontrak	92	89,3%

Sumber : Data Primer, 2026 (diolah)

Tabel diatas menunjukkan mayoritas karyawan yang bekerja di The ZHM Premiere Hotel Padang adalah laki-laki sebanyak 76,7%, dan Perempuan sebanyak 23,3%, yang mengidentifikasi bahwa kebanyakan karyawan yang bekerja di The ZHM Premiere Hotel Padang didominasi oleh laki-laki. Dan mayoritas departemen yang paling banyak bekerja adalah HK sebanyak 21,4%, FBP 17,5%, HR dan *accounting* yang sama besar sebanyak 13,6%, FO 12,6%, FBS 11,7%, SM 4,9%, ENG 3,9% dan yang paling sedikit A&G sebesar 1,0%. Berdasarkan usia, responden didominasi oleh usia berumur 22-35 tahun sebesar 58,3%, >35 tahun sebesar 36,9%, dan usia <21 tahun sebesar 4,9%. Berdasarkan Pendidikan, didominasi oleh Pendidikan SMA/SK sebesar 52,4%, sarjana 34,9%, diploma 9,7%, dan paling sedikit pasca sarjana sebesar 2,9%. Dengan masa bekerja karyawan didominasi paling banyak yaitu yang sudah bekerja 2 – 5 tahun sebesar 68,0%, >5 tahun 20,4%, dan paling sedikit 3 bulan – 1 tahun sebesar 11,7%. Dengan penghasilan yang didominasi <4.000.000 sebesar 54,4%, penghasilan 4.000.000 – 6.000.000 sebesar 35,9%, penghasilan dengan gaji 7.000.000 – 9.000.000 sebesar 5,8%, dan penghasilan >10.000.000 sebesar 3,9%. Selain itu status kerja karyawan didominasi oleh karyawan yang masih kontrak sebesar 89,3% dan yang sudah tetap sebesar 10,7%.

## Uji Asumsi Klasik

### 1) Uji Normalitas

**Tabel 5 Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		103
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.53721365
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.051
	Negative	-.072
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.210
	99% Confidence Lower Bound	.199
	Interval Upper Bound	.220

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 27.00, 2026

Hasil uji normalitas menggunakan *one-sample Kolmogorov-Smirnov*, nilai *Sig. (2-tailed)* sebesar  $0,200 > 0,05$  dan berkesimpulan data distribusi secara normal.

### 2) Uji Multikolinearitas

**Tabel 6 Uji Multikolinearitas**

		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized			Standardize		Collinearity	
		Coefficients		Coefficients		Statistics		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.964	3.836			5.204	<.001	
	Komitmen Organisasi	.540	.102	.391	5.299	<.001	.629	1.590
	Employee Engagement	.751	.108	.511	6.923	<.001	.629	1.590

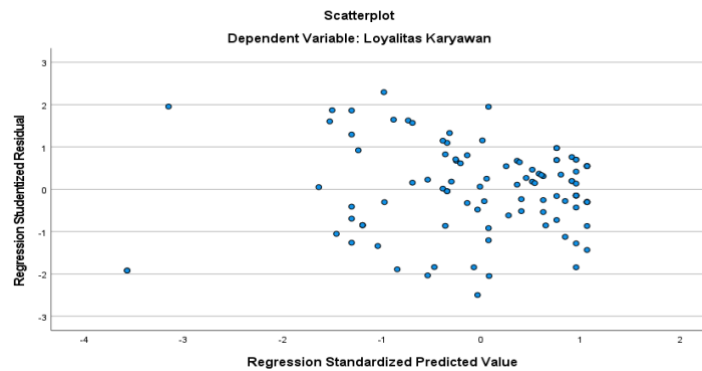
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 27.00, 2026

Nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan *VIF*  $< 10$  menunjukkan tidak terdapat gejala multikolinearitas.

### 3) Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 27.00, 2026

Titik-titik residual menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) sumbu Y yang artinya bahwa data tidak terjadi *Heteroskedastisitas*.

### Uji Hipotesis

#### 1) Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 7 Uji Sumiltan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2449.303	2	1224.651	95.960	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	1276.212	100	12.762		
	Total	3725.515	102			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), *Employee Engagement*, Komitmen Organisasi

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 27.00, 2026

Berdasarkan tabel diatas, nilai F hitung = 95,960 > F Tabel = 1,984, dan sifnifikansi <0.001 < 0,05. Komitmen organisasi dan *employee engagement* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

#### 2) Uji Parsial (Uji T)

**Tabel 8 Uji Parsial (Uji T)**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.964	3.836		5.204	<.001		
	Komitmen Organisasi	.540	.102	.391	5.299	<.001	.629	1.590
	Employee Engagement	.751	.108	.511	6.923	<.001	.629	1.590

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 27.00, 2026

Berdasarkan hasil dari olah SPSS, dapat disimpulkan bahwa nilai T hitung = 5,299 > T tabel = 1,984, dan signifikansi <0,001 < 0,05 yang menunjukkan bahawan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di The ZHM Premiere Hotel Padang secara parsial. Dan nilai T hitung = 6,923 > F tabel = 1,984, dan signifikansi <0,001 < 0,05. *Employee engagement* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel loyalitas Karyawan di The ZHM Premiere Hotel Padang.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi (X1), Employee engagement (X2), terhadap loyalitas karyawan (Y) di The ZHM Premiere Hotel Padang. Hasil pengolahan data dapat disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 9 Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	19.964	3.836			5.204	<.001		
Komitmen Organisasi	.540	.102	.391		5.299	<.001	.629	1.590
Employee Engagement	.751	.108	.511		6.923	<.001	.629	1.590

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 27.00, 2026

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 19,964 + 0,540X^1 + 0,751X^2$$

Hasil uji F menunjukkan statistik F sebesar 95,964 dengan probabilitas <0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan valid. Variabel komitmen organisasi dan keterlibatan karyawan secara bersama-sama memberikan dampak yang signifikan terhadap loyalitas karyawan di The ZHM Premiere Hotel Padang. Dalam analisis parsial, variabel komitmen organisasi menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,540 dengan nilai t sebesar 5,299 dan tingkat signifikansi <0,001 (<0,05). Hal ini menandakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dengan kata lain, peningkatan komitmen organisasi di kalangan karyawan berkorelasi dengan peningkatan loyalitas mereka terhadap Perusahaan.

Selanjutnya, variabel *Employee engagement* menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,751 dengan nilai t statistik sebesar 6,923 dan tingkat signifikansi <0,001 (<0,05). Hasil ini mengindikasikan bahwa *Employee engagement* berdampak positif dan substansial terhadap loyalitas pegawai. *Employee engagement* juga teridentifikasi sebagai faktor yang paling berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, dibuktikan dengan perolehan koefisien regresi dan nilai beta terbesar, yakni 0,511. Oleh karena itu,

peningkatan partisipasi, *antusiasme*, dan komitmen karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya akan memberikan kontribusi paling signifikan dalam memperkuat loyalitas karyawan di The ZHM Premiere Hotel Padang.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 10 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.811 <sup>a</sup>	.657	.651	3.572

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 27.00, 2026

Berdasarkan tabel, nilai *Adjusted R Square* diperoleh 0,651. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi (X1) dan *employee engagement* (X2) secara simultan mempengaruhi loyalitas karyawan di The ZHM Premiere Hotel Padang sebesar 65,1% dan proporsi sisanya 34,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

### b. Pembahasan

#### **Pengaruh Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Loyalitas Karyawan**

Analisis mengindikasikan bahwa Komitmen organisasi memiliki dampak positif yang substansial terhadap kesetiaan karyawan di The ZHM Premiere Hotel Padang. Validasi hipotesis menghasilkan nilai signifikansi sebesar  $<0,001$  yang lebih kecil dari 0,05, dengan koefisien beta (*Standardized Coefficient*) sebesar 0,391. Temuan ini menyiratkan bahwa peningkatan komitmen organisasi oleh para pegawai berbanding lurus dengan peningkatan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Temuan ini sejalan dengan pendapat (Allen & Meyer, 1997) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan bentuk keterikatan psikologis karyawan terhadap Perusahaan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian (Putri & Heryenzus, 2022) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula loyalitas kerja karyawan terhadap Perusahaan.

#### **Pengaruh Employee engagement berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Loyalitas Karyawan**

*Employee engagement* menunjukkan korelasi positif yang kuat dengan kesetiaan pegawai di The ZHM Premiere Hotel Padang. Analisis regresi linear berganda terhadap pengujian hipotesis menghasilkan nilai signifikansi di bawah 0,05, yang mengindikasikan penerimaan hipotesis. Nilai koefisien beta (*Standardized Coefficient*) sebesar 0,511 mengonfirmasi hubungan positif artinya, peningkatan keterlibatan karyawan berkorelasi langsung dengan peningkatan loyalitas pegawai terhadap perusahaan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Schaufeli & Bakker, 2004) yang menyatakan bahwa *employee engagement* merupakan kondisi positif yang ditandai dengan semangat kerja (*Vigor*), dedikasi (*Dedication*), dan pengahayatan terhadap pekerjaan (*Absorption*). Penelitian ini juga didukung oleh penelitian (Saks, 2006) yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selain itu, (Dewi & Kurniawan, 2023) juga menemukan bahwa *employee engagement* yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas karyawan dalam industri perhotelan.

#### **Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Loyalitas Karyawan di The ZHM Premiere Hotel Padang**

Komitmen organisasi dan *employee engagement* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di The ZHM Premiere Hotel Padang. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda melalui uji F, diperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan *employee engagement* secara bersama-sama mampu memengaruhi loyalitas karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Yusuf & Rahmawati, 2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dan *employee engagement* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian (Lestari & Saputra, 2022) juga menyatakan bahwa loyalitas karyawan dapat meningkat apabila Perusahaan mampu membangun komitmen organisasi dan keterlibatan kerja yang baik.

#### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di The ZHM Premiere Hotel Padang. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, yang menunjukkan bahwa keterikatan emosional, rasa tanggung jawab, serta keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari Perusahaan mampu meningkatkan loyalitas kerja karyawan. Selain itu, *employee engagement* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, Dimana semangat kerja, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan membuat karyawan lebih loyal terhadap Perusahaan.

Secara simultan, kedua variabel independent tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan loyalitas karyawan di The ZHM Premiere Hotel Padang dipengaruhi oleh tingkat komitmen organisasi dan *employee engagement*, maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan terhadap Perusahaan. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada penggunaan variabel yang terbatas, sehingga hanya mampu menjelaskan loyalitas karyawan berdasarkan komitmen organisasi dan *employee engagement*, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja. Selain itu, penggunaan metode kuantitatif dengan teknik penyebaran kuesioner memiliki keterbatasan karena jawaban responden dapat dipengaruhi oleh persepsi subjektif masing-masing individu.

Berdasarkan hasil penelitian, pihak manajemen The ZHM Premiere Hotel Padang disarankan untuk terus meningkatkan komitmen organisasi dan *employee engagement* karyawan melalui pemberian dukungan kerja, komunikasi yang baik, penghargaan terhadap kinerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Dengan demikian, loyalitas karyawan dapat terus meningkat sehingga mampu mendukung keberhasilan operasional hotel dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada tamu. Peneliti selanjutnya juga disarankan menggunakan metode penelitian yang lebih beragam, seperti pendekatan

kualitatif melalui wawancara mendalam agar dapat menggali lebih jauh faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan secara lebih detail. Selain itu, penambahan variabel mediasi atau moderasi juga dapat dilakukan untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif mengenai hubungan komitmen organisasi dan *employee engagement* terhadap loyalitas karyawan di industri perhotelan

## 5. REFERENCES

- Afandi, P. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. (Zanafa Publishing, Pekanbaru).
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1997) *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990) The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *J. Occup. Psychol.* **63**, 1–18.
- Bahiyah, C., Suryadi, S. & Nurhidayah, N. (2018) Pengembangan pariwisata berkelanjutan berbasis kearifan lokal. *J. Pariwisata* **5**, 45–56.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2008) Towards a model of work engagement. *Career Dev. Int.* **13**, 209–223.
- Chaerudin. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Prenadamedia Group, Jakarta).
- Citra, N. (2019) Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan. *J. Manaj. dan Bisnis* **8**, 112–123.
- Dacres, A. (2023) Employee engagement strategies and employee loyalty in the hospitality industry. *Int. J. Hosp. Manag.* **104**, 103267.
- Dewi, P., & Kurniawan, A. (2023). Employee engagement dan pengaruhnya terhadap loyalitas kerja karyawan hotel. *Jurnal Bisnis Dan Pariwisata*, *11*(2), 88–97.
- Febriana, A. & Kustuni (2022). Pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan. *J. Manaj. dan Bisnis* **9**, 85–96.
- Fitriani, S. & Handayani, T. (2020) Pengaruh keterikatan kerja terhadap loyalitas karyawan. *J. Adm. Bisnis* **14**, 210–219.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L. & Hayes, T. L. (2002) Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes. *J. Appl. Psychol.* **87**, 268–279.
- Hasibuan, M. S. P. (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bumi Aksara, Jakarta).
- Hasibuan, M. S. P. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bumi Aksara, Jakarta).
- Heryenzus & Restui, D. (2018) Loyalitas karyawan pada industri jasa perhotelan. *J. Pariwisata dan Perhotelan* **5**, 75–84.
- Kahn, W. A. (1990) Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Acad. Manag. J.* **33**, 692–724.
- Lestari, F., & Saputra, H. (2022). *Loyalitas karyawan dapat meningkat apabila perusahaan mampu membangun komitmen organisasi dan keterlibatan kerja yang baik*.

- Luthans, F. (2006) The need for and meaning of positive organizational behavior. *J. Organ. Behav.* **26**, 695–706.
- Ma'ruf, A. (2021) Kompensasi, work–life balance, dan loyalitas karyawan. *J. Ilmu Manaj.* **9**, 21–34.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Remaja Rosdakarya, Bandung).
- Marpaung, R. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Marwanto, M. & Hasyim, M. (2023). Lingkungan kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan. *J. Organ. dan Manaj.* **15**, 89–102.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management*. (South-Western Cengage Learning).
- Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. M. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. (Academic Press).
- Putri, R., & Heryenzus. (2022). Pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan hotel berbintang di Kota Padang. *Jurnal Hospitality Dan Pariwisata*, *4*(2), 55–64.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, *21*(7), 600–619.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. *Journal of Organizational Behavior*, *25*(3), 293–315.
- Wijayanto. (2013). Pengertian dan Perkembangan Pariwisata. *Jurnal Pariwisata*.
- Yusuf, M., & Rahmawati, I. (2020). Pengaruh employee engagement terhadap organizational citizenship behavior dan loyalitas karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, *20*(1), 56–65.