

## PENGARUH EMPLOYEE COMFORT, MEKANISME KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA YANG DI MEDIASI OLEH BUDAYA KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI WISATA CELOSIA KABUPATEN SEMARANG

Adji Alaa Uddin<sup>1</sup>, Qristin Violinda<sup>2</sup>, M. Fadjar damaputra<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas PGRI Semarang

Email: adjialaa14@gmail.com

### Abstract

*This study aims to examine the influence of employee comfort, work mechanisms, and work environment mediated by organizational culture on employee loyalty at Wisata Celosia, Semarang Regency. The research adopts a quantitative approach using a survey method involving 112 respondents. Data were collected through online questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS). The findings indicate that employee comfort, work mechanisms, and the work environment significantly influence organizational culture. Furthermore, these three factors also directly affect employee loyalty. Based on these results, management is advised to foster positive social relationships among employees and between superiors and subordinates, establish open communication, and ensure a safe and healthy work environment. These efforts are crucial to creating a sense of comfort and strengthening a positive organizational culture within the company.*

**Keywords:** Employee Comfort ( $X_1$ ), Work Mechanisms ( $X_2$ ), Work Environment ( $X_3$ ), Employee Loyalty ( $Y$ ), and Organizational Culture ( $Z$ )

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kenyamanan kerja, mekanisme kerja, dan lingkungan kerja yang dimediasi oleh budaya kerja terhadap loyalitas karyawan di Wisata Celosia, Kabupaten Semarang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode survei yang melibatkan 112 responden. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner daring dan dianalisis dengan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS). Temuan penelitian menunjukkan bahwa kenyamanan kerja, mekanisme kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap budaya kerja. Selain itu, ketiga faktor tersebut juga berpengaruh secara langsung terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil ini, pihak manajemen disarankan untuk membangun hubungan sosial yang baik antar karyawan maupun antara atasan dan bawahan, menciptakan komunikasi yang terbuka, serta menjamin lingkungan kerja yang aman dan sehat. Upaya tersebut penting untuk menumbuhkan rasa nyaman dan memperkuat budaya kerja yang positif di lingkungan perusahaan.

**Kata Kunci:** Kenyamanan Kerja ( $X_1$ ), Mekanisme Kerja ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), Loyalitas Karyawan ( $Y$ ), Budaya Kerja ( $Z$ )

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen yang tak terpisahkan dari suatu organisasi, karena peranannya sangat strategis sebagai penggerak utama dalam menjalankan roda operasional dan pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh strategi dan teknologi, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas serta loyalitas karyawan yang dimilikinya. Sejalan dengan itu, Hasibuan (2014) menegaskan bahwa

loyalitas karyawan merupakan indikator penting dalam penilaian kinerja, yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan, serta organisasi tempatnya bekerja.

Namun demikian, loyalitas karyawan tidak hadir secara instan. Loyalitas dibentuk melalui pengalaman kerja yang positif, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kenyamanan dalam bekerja (*employee comfort*), sistem dan mekanisme kerja yang terstruktur, serta lingkungan kerja yang mendukung. Ketiga aspek tersebut menjadi landasan terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara karyawan dan perusahaan.

Taman Bunga Celosia, sebuah destinasi wisata di Kabupaten Semarang, menjadi sorotan karena tingginya dinamika keluar-masuk karyawan. Berdasarkan hasil mini riset pada tahun 2024, ditemukan bahwa sekitar 61% karyawan menghadapi hambatan dalam menjalankan tugas secara optimal, seperti ketidakkonsistenan dalam bekerja, kurangnya kedisiplinan terhadap jam kerja, dan lemahnya kerja sama tim.

Kenyamanan kerja merupakan faktor krusial yang dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan. Singh (1993) dan Locke (1969) menyatakan bahwa pengalaman kerja yang menyenangkan dan sesuai harapan dapat menciptakan kepuasan, yang pada akhirnya mendorong loyalitas. Di sisi lain, mekanisme kerja yang memberatkan dan tidak sesuai ekspektasi berpotensi menimbulkan stres kerja dan menurunkan keterikatan karyawan (Heryati, 2016). Begitu pula dengan lingkungan kerja—jika tidak dikelola dengan baik, dapat menjadi sumber tekanan dan menurunkan semangat kerja. Rivai (2013) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan rasa aman, kenyamanan, dan motivasi kerja.

Selain ketiga faktor tersebut, budaya kerja memainkan peran sentral dalam membentuk pola pikir dan perilaku karyawan di dalam organisasi. Budaya kerja mencerminkan nilai, norma, dan keyakinan bersama yang menjadi pedoman dalam berinteraksi dan menjalankan tugas. Menurut Mangkunegara (2005), budaya kerja adalah seperangkat sistem keyakinan dan nilai yang berkembang dalam perusahaan dan menjadi acuan dalam menghadapi tantangan eksternal dan integrasi internal. Ketika karyawan merasa sejalan dengan budaya organisasi, mereka akan menunjukkan loyalitas dan komitmen yang tinggi (Ramlall, 2020).

Dengan mempertimbangkan pentingnya faktor *employee comfort*, mekanisme kerja, dan lingkungan kerja yang dimediasi oleh budaya kerja, maka penelitian ini berfokus pada pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap loyalitas karyawan di Taman Bunga Celosia, Kabupaten Semarang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperbaiki kondisi kerja dan membangun loyalitas karyawan secara lebih berkelanjutan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. *Employee Comfort* (Kenyamanan Karyawan)

Menurut Sugiarto (1999), nyaman adalah rasa yang timbul jika seseorang merasa diterima apa adanya, serta senang dengan situasi dan kondisi yang ada sehingga seseorang akan merasakan kenyamanan. Lain halnya dalam kamus Indonesia, pengertian nyaman mempunyai arti enak dan aman, sejuk dan bersih, tenang dan damai. dalam Ardiana Lintang (2007)

Dalam kamus Besar Bahasa Indonesia kata “kenyamanan” yang berasal dari kata “nyaman” artinya enak, sehat, segar dan aman, perih atau perasaan aman, senang karena sudah terpenuhi segala keinginan hatinya. Sedangkan menurut sutarno (kenyamanan) dapat diartikan sebagai suatu keadaan dalam diri seseorang atau sekelompok orang telah berhasil mendapatkan sesuatu yang di inginkan oleh hati dan perasaanya.

Menurut (Singh, 1993) nyaman pada karyawan merupakan pengalaman yang menyenangkan pada pekerjaanya secara menyeluruh. Kepuasan kerja yang di terima karyawan ini dapat terjadi karena adanya kesesuaian antara harapan yang dimiliki karyawan pada saat bekerja dan kenyataan yang di terima di lapangan saat karyawan bekerja (Locke, 1969)

Dengan demikian, kenyamanan kerja adalah suatu kondisi yang dirasakan oleh seseorang dalam bekerja, kondisi dimana kita merasa dihargai, merasa aman, senang, dan tidak ada beban pikiran, kenyamanan perlu di dapatkan setiap orang dalam bekerja. Apabila karyawan merasa tidak nyaman, maka saat bekerja pun akan tidak mendapatkan hasil yang maksimal.

### 2. Mekanisme Kerja

Menurut Poerwadarmita (2003) mekanisme adalah seluk beluk atau cara kerja suatu alat (perkakas) dan sebagainya. Secara umum mekanisme adalah mengetahui bagaimana cara menggunakan suatu alat sehingga kita tahu sampai dimana kemampuan suatu alat tersebut bekerja. Menurut Taliziduhu Ndraha (1991), kerja adalah proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber daya, perubahan atau penambahan nilai pada suatu unit alat pemenuhan kebutuhan yang ada.

Mekanisme kerja adalah perwujudan atau penjabaran dari struktur organisasi yang telah ditentukan. Mekanisme kerja erat kaitannya dengan struktur organisasi. Mekanisme kerja perlu ditetapkan setiap organisasi agar arus lalu lintas informasi ataupun pembagian dan pendelegasian tugas bisa berjalan sebagaimana mestinya, atau pada alur yang tepat. Bila mekanisme kerja yang telah disepekatinya dilanggar, akan dapat mengakibatkan hubungan yang kurang baik di antara para anggota staf atau antara staf dengan manajer/pimpinan.

### **3. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah kondisi tempat kerja karyawan yang memberikan kesan yang menyenangkan, aman, tenang dan bersahabat. Lingkungan kerja dapat menciptakan kondisi kerja untuk memotivasi orang untuk bekerja. Lingkungan kerja secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan di dalam perusahaan. Lingkungan kerja didefinisikan sebagai segala sesuatu yang memiliki potensi mempengaruhi efektifitas organisasi, baik itu lembaga maupun hal hal baik menjadi fungsi eksternal maupun internal bagi suatu organisasi dalam sebuah perusahaan.

Menurut Rivai (2013), lingkungan kerja merupakan elemen organisasi sebagai sistem sosial yang memiliki pengaruh kuat terhadap desain perilaku individu dalam organisasi dan kinerja organisasi.

Menurut Sarwoto (2001) Lingkungan kerja adalah tempat pekerja bekerja yang meliputi lingkungan fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi semangat kerja.

Menurut Alex S Nitisemito (2000) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang mengelilingi karyawan dan dapat mempengaruhi mereka dalam pelaksanaan tugas yang diberikan.

NitiseMITO dalam Arianto (2013) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Pandi Afandi (2016) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

#### **4. Budaya Kerja**

Budaya kerja adalah suatu falsafah didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai bekerja.

Menurut Qristin Violinda, budaya kerja adalah nilai-nilai dan keyakinan yang dianut dan dipraktikkan dalam suatu organisasi, yang mempengaruhi perilaku dan tindakan para karyawan. Budaya kerja menciptakan lingkungan kerja yang khas, di mana karyawan merasa memiliki identitas dan keterlibatan dalam organisasi.

Triguna (2004) menjelaskan bahwa "Sebenarnya budaya kerja sudah lama dikenal oleh manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya kerja.

Sulakso (2002) mengemukakan bahwa budaya kerja merupakan *the way we are doing here* atau sikap dan perilaku pegawai untuk melaksanakan tugas. Maka dari itu, setiap proses atau fungsi kerja harus memiliki perbedaan dalam bekerja yang mengakibatkan munculnya keberagaman nilai-nilai yang sesuai untuk diambil, dalam rangka kerja organisasi.

#### **5. Loyalitas Karyawan**

Menurut kamus besar loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Dalam hal ini loyalitas kerja dapat juga diartikan sebagai kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Menurut Tjiptono (2006) Loyalitas yang akan menimbulkan rasa tanggung jawab. Tjiptono (2006) Loyalitas yang akan menimbulkan rasa tanggung jawab.

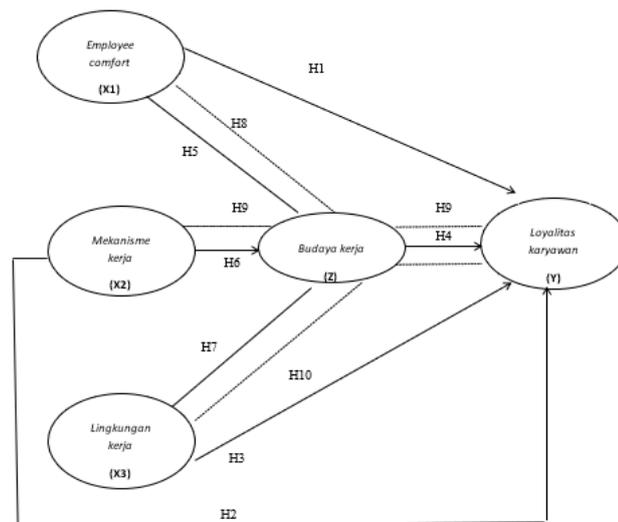
Hasibuhan (2002) menyatakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari gangguan orang yang tidak bertanggung jawab.

Utomo (Tommy, 2010) menyatakan bahwa loyalitas karyawan dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu perusahaan itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri.

Maharani (2013) juga memberikan definisi loyalitas karyawan dalam perusahaan yang dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan. Sedangkan menurut Sudimin (2003), loyalitas karyawan berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.

Menurut Saydam dalam Riyanti (2015), loyalitas kerja merupakan tekad dan kesanggupan dalam menaati segala peraturan, melaksanakan, dan mengamalkan segala sesuatu yang dipatuhi dengan penuh tanggung jawab, sikap dan tingkah laku yang baik dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Sikap dan tingkah laku karyawan yang loyal akan tercermin saat mereka melakukan tugasnya dengan mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, memberikan hubungan yang baik kepada atasan dan rekan kerja, dan menjaga segala investasi perusahaan yang disediakan. Maka disinilah peran dan tugas sebenarnya yang harus dijalankan oleh seorang pemimpin, karena segala sikap, keputusan, dan tindakan seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam hal motivasi sehingga karyawan akan melakukan sikap yang positif dan kepuasan kerja bahkan mendorong loyalitas karyawan.

## **METODE PENELITIAN**



**Gambar 1.1**  
**Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengukur dan menganalisis hubungan antar variabel secara sistematis berdasarkan data numerik. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan populasi sebanyak 112 karyawan Wisata Celosia Kabupaten Semarang, di mana seluruh populasi dijadikan sampel melalui metode sensus. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner terstruktur yang disusun untuk memperoleh informasi secara langsung dari responden. Sebelum dianalisis, data terlebih dahulu diuji menggunakan uji validitas, reliabilitas, dan normalitas guna memastikan kelayakan data. Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Square (PLS), yang termasuk dalam teknik Structural Equation Modeling (SEM), karena mampu mengolah data dengan sampel relatif kecil serta mendukung model yang kompleks dengan variabel laten. Pendekatan ini memungkinkan peneliti mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel secara mendalam terhadap loyalitas karyawan.

## HASIL PENELITIAN

### 1. Uji Validitas

Pengujian validitas dalam analisis PLS-SEM dapat dilakukan melalui uji convergent validity dan discriminant validity. Pada pengujian validitas diskriminan menggunakan kriteria

Fornell-Larcker, suatu konstruk dinyatakan valid apabila nilai AVE-nya lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi antara konstruk tersebut dan konstruk laten lainnya.

**Tabel 1.1**  
**Nilai *Outer Loading***

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
<b>Employee Comfort (X<sub>1</sub>)</b>	EPC1	0,860	Valid
	EPC2	0,888	Valid
	EPC3	0,875	Valid
	EPC4	0,868	Valid
	EPC5	0,823	Valid
<b>Mekanisme Kerja (X<sub>2</sub>)</b>	MKK1	0,843	Valid
	MKK2	0,868	Valid
	MKK3	0,815	Valid
	MKK4	0,781	Valid
	MKK5	0,788	Valid
<b>Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)</b>	LKK1	0,852	Valid
	LKK2	0,890	Valid
	LKK3	0,900	Valid
<b>Budaya Kerja (Z)</b>	BDK1	0,862	Valid
	BDK2	0,903	Valid
	BDK3	0,895	Valid
<b>Loyalitas Karyawan (Y)</b>	LYK1	0,887	Valid
	LYK2	0,847	Valid
	LYK3	0,851	Valid

Sumber: Data primer yang sudah diolah SmartPLS 3 (2025)

Berdasarkan Tabel 1.1, seluruh indikator pada variabel penelitian yang meliputi Employee Comfort (X<sub>1</sub>), Mekanisme Kerja (X<sub>2</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>), Budaya Kerja (Z), dan Loyalitas Karyawan (Y) telah melalui proses pengujian dan menunjukkan hasil nilai outer loading di atas 0,70. Artinya, setiap indikator telah memenuhi kriteria validitas yang ditetapkan. Oleh karena itu,

data tersebut dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam tahap analisis selanjutnya. Selain itu, pengujian validitas juga melibatkan penilaian terhadap nilai AVE (Average Variance Extracted). Berikut disajikan tabel nilai AVE sebagai bagian dari uji validitas instrumen penelitian.

**Tabel 1.2**  
**Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
<i>Employee Comfort</i> (X <sub>1</sub> )	0,745	Valid
Mekanisme Kerja (X <sub>2</sub> )	0,672	Valid
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,776	Valid
Budaya Kerja (Z)	0,786	Valid
Loyalitas Karyawan (Y)	0,749	Valid

Berdasarkan data pada Tabel 4.5, hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai AVE untuk masing-masing indikator dalam variabel penelitian berada di atas 0,50. Temuan ini mengindikasikan bahwa seluruh variabel telah lolos uji validitas sesuai dengan standar yang berlaku.

## 2. Uji Reliabilitas

Tahapan selanjutnya adalah melakukan pengujian reliabilitas. Dalam mengukur reliabilitas variabel penelitian, digunakan dua indikator yaitu Composite Reliability dan Cronbach's Alpha. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila kedua nilai tersebut berada di atas 0,70. Tabel berikut menyajikan nilai Composite Reliability dari masing-masing variabel yang diteliti.

**Tabel 1.3**  
**Composite Reliability**

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
<i>Employee Comfort</i> (X <sub>1</sub> )	0,936	Reliabel
Mekanisme Kerja (X <sub>2</sub> )	0,911	Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,912	Reliabel
Budaya Kerja (Z)	0,917	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	0,899	Reliabel

Sumber: Data Primer yang sudah diolah SmartPLS3 (2025)

Mengacu pada Tabel 1.3, terlihat bahwa nilai Composite Reliability dari setiap indikator dalam penelitian ini melebihi angka 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa data yang digunakan telah memenuhi kriteria reliabilitas sesuai dengan standar yang ditetapkan. Selain itu, dalam pengujian reliabilitas juga digunakan nilai Cronbach's Alpha untuk menilai konsistensi indikator pada masing-masing variabel. Tabel di bawah ini menyajikan hasil pengujian Cronbach's Alpha.

**Tabel 1.4**  
***CronBach's Alpha***

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b>Keterangan</b>
<i>Employee Comfort</i> ( $X_1$ )	0,914	Reliabel
Mekanisme Kerja ( $X_2$ )	0,878	Reliabel
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	0,855	Reliabel
Budaya Kerja (Z)	0,864	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	0,832	Reliabel

Sumber: Data primer yang sudah diolah SmartPLS 3 (2025)

Melalui Tabel 1.4 yang ditampilkan, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel tergolong reliabel dan telah memenuhi kriteria pengujian reliabilitas yang ditetapkan.

### **3. Uji Path Coefficient**

Pengujian ini bertujuan untuk menilai sejauh mana variabel independen (X) memengaruhi variabel dependen (Y). Dalam uji Path Coefficient, digunakan nilai P-Value dengan batas signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Jika nilai P-Value yang diperoleh kurang dari 0,05, maka hipotesis dinyatakan diterima. Sebaliknya, apabila nilai P-Value melebihi 0,05, maka hipotesis dianggap tidak didukung atau ditolak.

**Tabel 1.5**

**Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)**

Hubungan	T Statistics	P- Values
Budaya Kerja → Loyalitas Karyawan	2,793	0,005
<i>Employee Comfort</i> → Budaya Kerja	2,323	0,021
<i>Employee Comfort</i> → Loyalitas Karyawan	2,663	0,008
Lingkungan Kerja → Budaya Kerja	3,978	0,000
Lingkungan Kerja → Loyalitas Karyawan	2,880	0,004
Mekanisme Kerja → Budaya Kerja	2,953	0,003
Mekanisme Kerja → Loyalitas Karyawan	2,090	0,037

Sumber: Data primer yang sudah diolah SmartPLS 3 (2025)

Berdasarkan Tabel 1.5, terdapat tujuh hipotesis yang diterima karena memiliki nilai P-Value di bawah 0,05 dan nilai T-Statistic di atas 1,96. Hipotesis yang dimaksud meliputi: pengaruh Budaya Kerja terhadap Loyalitas Karyawan, pengaruh *Employee Comfort* terhadap Budaya Kerja, pengaruh *Employee Comfort* terhadap Loyalitas Karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap budaya kerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan, pengaruh mekanisme kerja terhadap budaya kerja, serta pengaruh mekanisme kerja terhadap loyalitas karyawan.

**Tabel 1.6**

**Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)**

Hubungan	T Statistics	P- Values
<i>Employee Comfort</i> → Budaya Kerja → Loyalitas Karyawan	2,111	0,035
Lingkungan Kerja → Budaya Kerja → Loyalitas Karyawan	2,764	0,006
Mekanisme Kerja → Budaya Kerja → Loyalitas Karyawan	2,107	0,036

Sumber: Data primer yang sudah diolah SmartPLS 3 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.13, diperoleh bahwa ketiga hipotesis menunjukkan nilai P-Value kurang dari 0,05, yakni pada hubungan *Employee Comfort* terhadap Loyalitas Karyawan melalui Budaya Kerja, hubungan Lingkungan kerja terhadap Loyalitas Karyawan melalui Budaya Kerja, hubungan

Mekanisme kerja terhadap Loyalitas Karyawan melalui Budaya Kerja. Dengan demikian, ketiga hipotesis tersebut dapat diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel yang diuji.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Employee Comfort terhadap Loyalitas Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel Employee Comfort memiliki pengaruh terhadap Loyalitas Karyawan di Wisata Celosia Kabupaten Semarang. Hasil analisis menunjukkan nilai p-value sebesar 0,008 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai T-Statistic sebesar 2,663 yang melebihi 1,96, sehingga hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Berdasarkan hasil penelitian, kenyamanan kerja (employee comfort) terbukti memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di tempat wisata Celosia, Kabupaten Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kenyamanan yang dirasakan karyawan dalam lingkungan kerja baik dari segi fasilitas, suasana, maupun hubungan antar personel maka semakin besar pula kemungkinan karyawan untuk tetap setia dan berkomitmen terhadap perusahaan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, manajemen dapat meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi turnover.

Dalam hal ini sejalan dengan penelitian dari I Made (2021), Okta Krniel dan Fitriani (2022), dan Saleh dan Elbanna (2023) menemukan hasil penelitian bahwa Employee Comfort memiliki pengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan.

### **2. Pengaruh Mekanisme Kerja terhadap Loyalitas Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel Mekanisme Kerja memiliki pengaruh terhadap Loyalitas Karyawan di Wisata Celosia Kabupaten Semarang. Hasil analisis menunjukkan nilai p-value sebesar 0,037 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai T-Statistic sebesar 2,090 yang melebihi 1,96, sehingga hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Berdasarkan analisis dalam penelitian ini, mekanisme kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan di tempat wisata Celosia, Kabupaten Semarang. Mekanisme kerja yang sistematis, terstruktur, serta didukung oleh alur komunikasi dan pembagian tugas yang jelas dapat meningkatkan rasa

kepemilikan dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Ketika karyawan merasa bahwa peran mereka penting dan didukung oleh sistem kerja yang efektif, maka komitmen dan loyalitas mereka terhadap organisasi akan semakin kuat.

Hal ini didukung oleh penelitian dari Anissa Gita (2021) menemukan hasil penelitian bahwa mekanisme kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Loyalitas Karyawan di Wisata Celosia Kabupaten Semarang. Hasil analisis menunjukkan nilai p-value sebesar 0,004 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai T-Statistic sebesar 2,880 yang melebihi 1,96, sehingga hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Berdasarkan pendekatan teori perilaku organisasi, lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat menciptakan rasa aman, dihargai, dan dihormati dalam diri karyawan. Di tempat wisata Celosia Kabupaten Semarang, lingkungan kerja yang mendukung seperti komunikasi yang terbuka, fasilitas yang memadai, dan hubungan kerja yang harmonis akan meningkatkan kenyamanan dan kepuasan karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, karyawan akan memiliki kecenderungan lebih besar untuk tetap bertahan dan berkontribusi dalam jangka panjang, yang mencerminkan loyalitas tinggi terhadap perusahaan.

Hal ini sesuai dengan penelitian dari Brian (2019), Hermawan dan Riana (2019) dan Ernas (2021) menemukan hasil penelitian bahwa lingkungan dalam dunia kerja dapat berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

### **4. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Loyalitas Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel Budaya Kerja memiliki pengaruh terhadap Loyalitas Karyawan di Wisata Celosia Kabupaten Semarang. Hasil analisis menunjukkan nilai p-value sebesar 0,005 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai T-Statistic sebesar 2,793 yang melebihi 1,96, sehingga hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Di tempat wisata Celosia Kabupaten Semarang, penerapan budaya kerja yang positif seperti saling menghargai, disiplin, keterbukaan, dan kerja sama tim dapat memperkuat loyalitas karyawan. Ketika nilai-nilai organisasi sejalan dengan nilai

pribadi karyawan, maka mereka akan merasa lebih nyaman, dihargai, dan termotivasi untuk tetap bekerja serta berkontribusi secara maksimal. Hal ini mendorong tingkat loyalitas yang tinggi dan mengurangi potensi turnover.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu Veronica (2020), Didik Prayogo (2019) dan Rian Saputra (2021) menemukan hasil penelitian yaitu budaya di area pekerjaan sangat berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

### **5. Pengaruh Employee Comfort terhadap Budaya Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel Employee Comfort memiliki pengaruh terhadap Budaya Kerja di Wisata Celosia Kabupaten Semarang. Hasil analisis menunjukkan nilai p-value sebesar 0,021 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai T-Statistic sebesar 2,323 yang melebihi 1,96, sehingga hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Di tempat wisata Celosia Kabupaten Semarang, employee comfort menjadi fondasi dalam membentuk budaya kerja yang positif. Ketika karyawan merasa nyaman baik dari aspek fasilitas, lingkungan sosial, maupun kesejahteraan psikologis mereka lebih termotivasi untuk bekerja sama, menjaga etika, dan berkontribusi secara aktif. Hal ini akan menciptakan budaya kerja yang produktif, harmonis, dan berorientasi pada pelayanan prima terhadap pengunjung.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu Simamora (2022) dan Halim dkk (2021) menemukan hasil penelitian bahwa employee comfort dapat berpengaruh terhadap budaya pada lingkungan pekerjaan.

### **6. Pengaruh Mekanisme kerja terhadap Budaya Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel Mekanisme Kerja memiliki pengaruh terhadap Budaya Kerja di Wisata Celosia Kabupaten Semarang. Hasil analisis menunjukkan nilai p-value sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai T-Statistic sebesar 2,953 yang melebihi 1,96, sehingga hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Di objek wisata Celosia yang berlokasi di Kabupaten Semarang, penerapan mekanisme kerja yang sistematis seperti prosedur operasional standar (SOP) dalam melayani pengunjung, sistem pelaporan kegiatan harian, serta tata cara penanganan keluhan dapat membentuk budaya kerja yang berorientasi pada kedisiplinan, responsif, dan rasa tanggung jawab. Ketika seluruh staf memahami serta menjalankan

alur kerja secara konsisten, maka akan terbentuk nilai-nilai positif seperti keteraturan, sikap saling menghargai, dan profesionalisme yang menjadi bagian dari identitas budaya kerja organisasi.

Dengan hal ini penelitian tersebut sejalan dengan penelitian dari Sipahutar & Tanjung (2023), Gunawan dkk (2020), dan Arischa & Frinaldi (2023) menemukan hasil penelitian bahwa mekanisme kerja yang baik berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya kerja.

### **7. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Budaya Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Budaya Kerja di Wisata Celosia Kabupaten Semarang. Hasil analisis menunjukkan nilai p-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai T-Statistic sebesar 3,978 yang melebihi 1,96, sehingga hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung memiliki peran penting di tempat wisata Celosia Kabupaten Semarang, mengingat karyawan harus berinteraksi langsung dengan banyak pengunjung setiap harinya. Jika para karyawan bekerja dalam suasana yang bersih, difasilitasi dengan sarana yang memadai, serta menjalin hubungan kerja yang baik, maka mereka akan merasa dihargai dan lebih termotivasi. Kondisi ini akan mendorong terbentuknya budaya kerja yang positif, di mana sikap disiplin, kerja sama tim, dan orientasi pada pelayanan menjadi bagian dari rutinitas kerja yang terbiasa dijalankan.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian dari Nur Fatma dkk (2020) dan Tiomatara & Adiputra (2021) menemukan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap budaya kerja.

### **8. Pengaruh Employee Comfort terhadap Loyalitas Karyawan melalui Budaya Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel Employee Comfort memiliki pengaruh terhadap Loyalitas Karyawan melalui Budaya Kerja pada karyawan di Wisata Celosia Kabupaten Semarang. Hasil analisis menunjukkan nilai p-value sebesar 0,035 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai T-Statistic sebesar 2,111 yang melebihi 1,96, sehingga hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Kenyamanan kerja di tempat wisata Celosia Kabupaten Semarang memiliki peran yang signifikan dalam

membentuk loyalitas karyawan. Saat karyawan merasakan kenyamanan baik dari aspek fasilitas, hubungan sosial di lingkungan kerja, maupun perlakuan dari pihak manajemen mereka cenderung lebih mudah beradaptasi dan menginternalisasi nilai-nilai budaya kerja seperti kedisiplinan, kerja sama, dan rasa tanggung jawab. Budaya kerja yang positif inilah yang kemudian memperkuat rasa memiliki dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian dari Saputra dkk (2024) dan Christi & Sridadi (2020) menemukan hasil penelitian yang sejalan yaitu Employee Comfort memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan melalui budaya kerja.

#### **9. Pengaruh Mekanisme Kerja terhadap Loyalitas Karyawan melalui Budaya Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel Mekanisme Kerja memiliki pengaruh terhadap Loyalitas Karyawan melalui Budaya Kerja pada karyawan di Wisata Celosia Kabupaten Semarang. Hasil analisis menunjukkan nilai p-value sebesar 0,036 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai T-Statistic sebesar 2,107 yang melebihi 1,96, sehingga hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Penerapan mekanisme kerja yang teratur di tempat wisata Celosia Kabupaten Semarang seperti adanya SOP pelayanan, pembagian tugas yang terstruktur, serta sistem pelaporan harian turut mendukung terbentuknya budaya kerja yang disiplin dan profesional. Budaya kerja yang tumbuh dari sistem kerja yang terorganisir ini berdampak pada sikap serta keterikatan emosional karyawan terhadap tempat mereka bekerja. Ketika karyawan terbiasa menjalankan tugas dalam lingkungan kerja yang sistematis dan menjunjung nilai-nilai positif, maka tingkat loyalitas mereka terhadap organisasi cenderung meningkat.

Dengan hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Anissa gita (2021) menemukan hasil dari penelitian yang sama yaitu bahwa mekanisme kerja berpengaruh dengan loyalitas karyawan melalui mediasi budaya kerja.

#### **10. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan melalui Budaya Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Loyalitas Karyawan melalui Budaya Kerja pada karyawan di Wisata Celosia Kabupaten Semarang. Hasil analisis menunjukkan nilai p-value sebesar 0,006 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai T-Statistic sebesar 2,764 yang melebihi 1,96, sehingga hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Lingkungan

kerja yang kondusif di tempat wisata Celosia Kabupaten Semarang meliputi ketersediaan fasilitas, hubungan yang harmonis antar karyawan, serta perlakuan yang baik dari atasan memberikan kontribusi terhadap terciptanya budaya kerja yang positif. Ketika lingkungan kerja mendukung terciptanya sikap saling menghargai, kolaborasi, dan tanggung jawab, maka nilai-nilai tersebut akan mengakar dalam budaya organisasi. Budaya kerja yang demikian turut mendorong loyalitas karyawan, karena mereka merasa dihormati, mendapat dukungan, serta melihat peluang untuk berkembang dalam perusahaan.

Hasil dari penelitian tersebut sejalan dengan penelitian dari Damayanti dkk (2022), Pulawan (2020), dan Hadi dkk (2024) menemukan hasil bahwa lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan melalui budaya kerja.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana Pengaruh Employee Comfort, Mekanisme Kerja, dan Lingkungan Kerja yang di mediasi oleh Budaya Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Wisata Celosia Kabupaten Semarang. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan menggunakan pendekatan PLS-SEM, maka dapat ditarik kesimpulan adalah Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Employee Comfort memiliki pengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada karyawan di tempat Wisata Celosia Kabupaten Semarang, Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Mekanisme Kerja memiliki pengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada karyawan di tempat Wisata Celosia Kabupaten Semarang, Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada karyawan di tempat Wisata Celosia Kabupaten Semarang, Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja memiliki pengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada karyawan di tempat Wisata Celosia Kabupaten Semarang, Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Employee Comfort memiliki pengaruh terhadap Budaya Kerja pada karyawan di tempat Wisata Celosia Kabupaten Semarang, Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Mekanisme Kerja memiliki pengaruh terhadap Budaya Kerja pada karyawan di tempat Wisata Celosia Kabupaten Semarang, Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Budaya Kerja pada karyawan di tempat Wisata Celosia Kabupaten Semarang, Hasil dari

penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Employee Comfort memiliki pengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Budaya Kerja pada karyawan di tempat Wisata Celosia Kabupaten Semarang, Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Mekanisme Kerja memiliki pengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Budaya Kerja pada karyawan di tempat Wisata Celosia Kabupaten Semarang, Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Budaya Kerja pada karyawan di tempat Wisata Celosia Kabupaten Semarang. Manajemen perlu memperhatikan fasilitas kerja seperti area istirahat, perlengkapan kerja yang layak, dan suhu ruangan yang nyaman. Kenyamanan kerja yang baik akan mendorong semangat kerja dan menciptakan iklim kerja yang lebih produktif. Pihak manajemen perlu membina hubungan sosial antar karyawan dan antara atasan dengan bawahan, menciptakan komunikasi yang terbuka, serta memastikan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Hal ini penting untuk membentuk rasa nyaman dan mempererat budaya kerja positif.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Alex S. Nitisemito. (2000). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Andromike Maineldi. (2014). *Organizational Behavior*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ardiana Lintang. (2007). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Brian. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 45–53.
- Christi, R., & Sridadi, A. (2020). Employee Comfort dan Budaya Kerja dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 112–120.
- Damayanti. (2021). Pengaruh Semangat Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 13(1), 23–34.
- Didik Prayogo. (2019). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(3), 67–79.
- Ernas. (2021). Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), 55–66.
- Gozaly, I., & Wibawa, B. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Modern*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hermawan, & Riana. (2019). Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(2), 121–129.
- I Made. (2011). *Manajemen Kinerja SDM*. Denpasar: Universitas Udayana Press.
- Imroatul Hanifatun Imna. (2019). Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi*, 14(2), 77–89.
- Krisnayanti. (2019). Pengaruh Semangat Kerja, Beban Kerja, dan Stres terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Psikologi Kerja*, 9(3), 42–52.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Murti. (2013). *Perilaku Organisasi dan Pengembangan SDM*. Yogyakarta: UII Press.
- Nur Rahman Aji Wicaksono. (2021). Hubungan Budaya Organisasi dengan Loyalitas Karyawan di Rumah Sakit Islam Surakarta. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 5(2), 99–110.
- Rian Saputra. (2021). Pedoman Kerja, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1), 33–44.
- Sarwono, J. (2012). *Path Analysis dan Partial Least Square (PLS)*. Yogyakarta: Andi.
- Simanjuntak, P. J. (2003). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Siswanto. (2003). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiarto. (1999). *Psikologi Lingkungan*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Tommy. (2010). *Perilaku Organisasi dalam Dunia Kerja*. Jakarta: Grasindo.
- Triguno. (2004). *Budaya Kerja dalam Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Veronica. (2020). Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 15(1), 60–70.
- Verontino Fernando Giovanni. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Industri Kreatif. *Jurnal Bisnis Kreatif*, 7(2), 89–97.