

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN KERJA
TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN
MERJOSARI KOTA MALANG**

SKRIPSI



OLEH

FELISITA FARISAFITRI

(2019120096)

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI

MALANG

2023

RINGKASAN

Untuk mencapai visi dan tujuannya, organisasi membutuhkan loyalitas setiap orang yang memiliki andil di dalamnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memastikan apakah tempat kerja dan etos kerja memiliki dampak aditif atau simultan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian kuantitatif digunakan dalam esai ini. Seluruh pegawai Kantor Kecamatan Merjosari Kota Malang yang berjumlah 32 orang merupakan populasi dalam penelitian ini dengan menggunakan complete sampling untuk pengambilan sampel. Survei adalah alat pembelajaran. Regresi linier berganda digunakan untuk menguji data, dan uji t dan uji F digunakan untuk mengevaluasi hipotesis. Temuan regresi linier berganda, bagaimanapun, menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki koefisien regresi positif; koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,612 (kontribusi 61,2%). Temuan pengujian menunjukkan bahwa tingkat pengabdian seseorang terhadap pekerjaannya berdampak pada loyalitas dan produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Komitmen Kerja; Lingkungan Kerja; Loyalitas Pegawai

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Seiring dengan terus berkembangnya globalisasi, kini semakin banyak perusahaan yang diharapkan mampu memaksimalkan kinerja karyawan. Akibatnya, bisnis harus mampu mengidentifikasi variabel-variabel yang mungkin berdampak pada loyalitas karyawan. Elemen paling penting untuk dipertimbangkan saat mengembangkan perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM) karena mereka dapat meningkatkan efisiensi organisasi secara signifikan. Ketika sebuah perusahaan memiliki sumber daya manusia yang kuat, pekerjaan yang mereka buat akan berdampak pada kesuksesan mereka, dan sebaliknya jika pekerjaan mereka di bawah standar, itu akan menghambat kemajuan mereka. Menurut Sondang (2012), yang menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam semua organisasi, keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai berbagai tujuannya dan kemampuan menghadapi berbagai tantangan, baik internal maupun eksternal, sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi untuk mengelola sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia Berada dalam posisi strategis dalam organisasi menyiratkan bahwa elemen manusia sangat penting untuk melaksanakan fungsi dan tugas penting yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Perusahaan memiliki kehadiran sumber daya manusia yang sangat kuat sebagai hasilnya. Manajemen sumber daya manusia yang paling efektif

diperlukan untuk mencapai keadaan yang lebih baik, menjadikannya faktor utama yang harus diperhitungkan saat menangani semua tuntutan. Menyadari pentingnya sumber daya manusia di dunia yang saling terhubung saat ini adalah salah satu hal yang harus dilakukan bisnis untuk meningkatkan kualitas dan loyalitas karyawan. Mengingat pentingnya pekerja dalam mencapai tujuan perusahaan, penting untuk memperkuat pemeliharaan karyawan untuk meningkatkan dan mempertahankan loyalitas karyawan.

Menurut penelitian oleh (Nitisemito 2019), yang menemukan bahwa lingkungan tempat kerja adalah segala sesuatu di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya sendiri dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, produktivitas pekerja akan menurun jika keadaan kerja buruk. Selain lingkungan kerja yang tidak nyaman, panas, kotor, dan bising, pekerjaan yang tidak memadai juga akan membuat karyawan lebih sering sakit. Agar pekerja merasa nyaman dalam bekerja, bisnis harus menjaga pengaturan fisik. Tempat kerja yang menyenangkan dapat menumbuhkan loyalitas karyawan dan pelanggan.

Pengabdian ini, sesuai dengan Kasmirudin (2015), menunjukkan kesiapan pekerja untuk melindungi bisnis dari intimidasi pihak yang tidak bertanggung jawab baik di dalam maupun di luar negeri. Salah satu faktor yang dipertimbangkan saat menilai pekerja adalah loyalitas kerja. Loyalitas kerja, menurut (Poerwopoespito 2014), secara umum dapat didefinisikan sebagai kesetiaan, kepercayaan, dan kesetiaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau organisasi karena cinta dan kewajiban.

Organisasi harus fokus pada penguatan pemeliharaan loyalitas karyawan. Salah satu hal yang mendorong loyalitas karyawan terhadap suatu bisnis adalah memperhatikan lingkungan kerja dan komitmen kerja; lingkungan kerja mencakup keadaan fisik dan tidak berwujud di sekitar tempat kerja yang dapat meninggalkan dampak yang bertahan lama. Menghibur dalam segala hal. Karyawan yang nyaman bekerja akan bekerja lebih baik. Di sisi lain, ketidakpuasan karyawan terhadap kondisi kerja mereka dapat berakibat fatal dengan menurunkan kinerja mereka sendiri (Susilaningih 2013).

Seorang individu atau kelompok pekerja yang bekerja pada suatu perusahaan harus setia dan patuh terhadapnya dalam menjalankan tugasnya sehari-hari. Karena kesetiaan tidak hanya ditunjukkan dari berapa lama seseorang bekerja pada suatu bisnis, tetapi juga dapat dilihat dari seberapa besar pemikirannya, itu adalah kondisi yang tumbuh antara pekerja dan majikannya. Karyawan dengan loyalitas kerja yang kuat berkomitmen total terhadap perusahaan dalam hal ide, kinerja, dan kinerja. Mereka juga memiliki hubungan kerja yang positif dengan atasan dan rekan kerja mereka.

Lingkungan kerja dan dedikasi kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini karena lingkungan kerja yang positif dan pekerja yang antusias dan mau berusaha dengan baik akan memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugasnya dan meningkatkan loyalitas pekerja. Menurut penelitian dari (Sri Rahuni 2014), komitmen organisasi, komunikasi, dan lingkungan kerja semuanya berpengaruh

signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan. Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas.

Dalam Office Management 2013, Soejadi menulis bahwa menjaga keindahan tempat kerja dan kesegaran udara harus menjadi prioritas. Ia menyarankan untuk berjalan-jalan di sekitar tempat kerja yang luas dan sejuk, hamparan taman bunga dan rerumputan hijau, serta tempat parkir mobil yang cukup luas dan jauh dari ruang kerja karyawan. Hal ini tidak terjadi di Kantor Kelurahan Merjosari, Kota Malang, terlihat dari sedikitnya lahan yang dimanfaatkan. Selain masalah ruang, saya juga mempertimbangkan estetika workstation dan kualitas udara. Menurut Soejadi dalam Office Management (2013), keindahan area kerja dan kesegaran udara harus dijaga. Penggunaan lahan yang sangat sedikit menunjukkan bahwa hal tersebut tidak terjadi di Kantor Kelurahan Merjosari Kota Malang.

1. Alasan Penelitian Di kantor Kelurahan Merjosari Kota Malang

Saya tertarik untuk mengetahui lebih dalam tentang fasilitas yang ada di kantor Desa Merjosari Kota Malang serta lingkungan kerja yang nyaman dan bersih. Saya juga ingin belajar lebih banyak tentang bagaimana kita menangani sumber daya yang diberikan oleh atasan secara bertanggung jawab.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pengetahuan sebelumnya, masalah dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

1. Apakah loyalitas pegawai pada Kantor Kelurahan Merjosari Kota Malang tergantung dari lingkungan kerja?

2. Apakah loyalitas pegawai pada Kantor Kelurahan Merjosari Kota Malang mengalami penurunan komitmen kerja?
3. Apakah loyalitas pegawai pada Kantor Kelurahan Merjosari Kota Malang bergantung pada kondisi kerja dan tingkat komitmen?

1.3. Tujuan Peneliti

Dengan memperhatikan rumusan masalah yang telah dipecahkan dan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sejauh mana dedikasi Kantor Desa Merjosari terhadap lingkungan kerja dan loyalitas pegawainya?
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kantor terhadap loyalitas pegawai pada Kantor Kelurahan Merjosari Kota Malang?
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja terhadap loyalitas pegawai pada Kantor Kelurahan Merjosari Kota Malang?

1.4. Manfaat Peneliti

Berikut ini adalah beberapa keunggulan peneliti ini:

1. Untuk Instansi

Dapat meningkatkan informasi dan pemahaman yang dipelajari dalam perkuliahan, khususnya jika menyangkut sumber daya manusia di bidang lingkungan kerja dan dedikasi kerja terhadap loyalitas karyawan.

2. Untuk umum

Hal ini dapat dimanfaatkan sebagai sumber untuk memperluas pengetahuan dan sebagai bahan kajian bagi calon peneliti untuk

memahami lingkungan kerja dan tingkat komitmen terhadap loyalitas karyawan.

3. Untuk peneliti

- . Peneliti memberikan kesempatan kepada siswa untuk langsung mengaplikasikan konsep yang telah dipelajarinya di kelas ke dalam keadaan lapangan yang sebenarnya. Siswa akan dapat menyelesaikan proyek akhir mereka dan memiliki pemahaman yang lebih dalam tentang topik kursus sebagai hasilnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afadi,P(2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indicator)*.
- Afandi,p,(2018) *manajemen sumber daya manusia (teori, konep dan indicator)*.riaio:zanafa publishing.
- Akbar,Dinas Risky.2014. *Pengaruh Kemampuan,Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungak Kerja Kecamatan Tambaksari Surabaya*.Jurnal Kebijakan Dan Manajemen Public Volume 2,Nomor 1,H 1-10.
- Angela .2013 *.pengaruh game online terhadap motivasi belajar siswa sdn 015 kelurahan sidomulyo kecamatan samarinda lilir*.E-JOUNAL ilmu komonikasi,1(2):532-544.
- Edi Suharto,2017. *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat Kajian Strategi Pembangunan Kesejahteraan Social Dan Pekerja Social Bandung*:PT Refika Aditama.
- Edison ,Anwar,Komariyah,2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Fitriyani,F(2018),the university research colloquium 2018 universitas muhammadiyah purwokerto *EDUKASI DALAM PAKET CARING TERHADAP PENGETAHUAN TENTANG EDUCATION IN CARING PACKAGE ON KNOWLEDGE ABOUT ANZIETY* of the 8 th university research colloguim 2018 universitas muh 346-349
- Kotler, P., & Keller, K. (2014). *Manajemen Pemasaran; Jilid 2*. In Erlangga. Jakarta(Millenium).Erlangga.
- Grififi. R. W. *prilaku orgaisasi. Salemba empat* .Jakarta
- Kasmirudin *análisis loyalitas kerja karyawan Hotel Rmg (sebagai suatu formalasi peningkatan Loyalitas karyawan)*(2015)

Lapasiang ,Denis .2017.*Pengaruh Kepercayaan Dan Komitmen Terhadap Loyalitas Nasabah Pada PT.Pagadaian(PERSERO)Cabang Karombasan Manado.*Jurnal EMBA.

Logohan Jerry M Dkk 2015 *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Mm Indonesia Binus Business Review*,Jurnal Manajemen Vol 3, No. 1, Mei 2012 Hal 573-586

Maricio Oliveira Marlene Souse:Rui Silva ,Tania Santos (2021). *Market And Complexity,Strategi And Human Resouces Management In Non-Profit Organization With Open Innovation* Journal Of Open Innovation

Nusantoro ,A,P,Listyaningsih,K D. (2018), *Pengaruh Sdb(Slow Deep)Terhadap Tingkat Kecemasan Dan Kadar Glukosa Darah Penderita Diabetes Melintus,231-237.*Retrived From https://ejurnal.stikesmhk.ac.id/index.php/jurnal_ilmiah_material/article/download/700/619.(Diakses Pada 23 Febuari 2020

Robbins,2015 . prilaku organisasi Edisi 16 Jakarta . salemba Empat.

Siswanto , *manajemen Tempat kerja indonesia*,(PT Bumi Aksara,2015.)

Stephen,robbins (2015),prilaku organisasi,penerbit salemba empat,Jakarta.

Sugiyono .(2014) .metode penelitian kuantitatif atau kualitatif ,dan RD.Bandung :

Sunyoto,2013. *Metode peelitian Akuntansi. Bandung* :Pt Refika.

Taryama ,E(2016). *Mamajemen sumber Daya manusia:kumpulan teori MSDM yang dilengkapi dengan hasil penelitian pada instansi Yogyakarta* :Deepulish ,edisi pertama.

Widia astuti,2016. *Pengaruh faktor kepercayaan,keamanan,dan persepsi pada resiko terhadap keputusan pembelian produk shapie martin melalui sistim online* disurakarta. Jurnal penelitian dan kajian ilmiah

Widodo . *manajemen sumber daya manusia ; teori ,perencanaan strategi ,isu-isu utama dan globalisasi , mangga media (2016).*