

# Felisita farisafitri

*by* UNITRI Press

---

**Submission date:** 07-Jul-2023 10:48AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2008996823

**File name:** Felisita\_farisafitri.docx (48.91K)

**Word count:** 1144

**Character count:** 7649

**14**  
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN KERJA  
TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN  
MERJOSARI KOTA MALANG**

**SKRIPSI**



**OLEH**

**FELISITA FARISAFITRI**

**(2019120096)**

**1**  
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI**

**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.

# Felisita farisafitri

## ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://rinjani.unitri.ac.id">rinjani.unitri.ac.id</a> Internet Source	3%
2	I Made Adi Suwandana, Desak Nyoman Werdiasih. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Bening Big Tree Farm Di Desa Sibang Badung", Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium, 2018 Publication	2%
3	<a href="http://riset.unisma.ac.id">riset.unisma.ac.id</a> Internet Source	2%
4	<a href="http://eprints.umpo.ac.id">eprints.umpo.ac.id</a> Internet Source	1%
5	Megawati Megawati, Bakri Hasanuddin, Yoberth Kornelius. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI KEMENTERIAN AGAMA KOTA PALU", Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT), 2020 Publication	1%

6	<a href="https://nanopdf.com">nanopdf.com</a> Internet Source	1 %
7	<a href="https://text-id.123dok.com">text-id.123dok.com</a> Internet Source	1 %
8	Fathurachman. "PENGARUH KOMPENSASI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS "MJ"", Perspektif, 2021 Publication	1 %
9	<a href="https://es.scribd.com">es.scribd.com</a> Internet Source	1 %
10	<a href="http://www.fumec.br">www.fumec.br</a> Internet Source	1 %
11	<a href="https://id.scribd.com">id.scribd.com</a> Internet Source	1 %
12	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Internet Source	1 %
13	<a href="https://digilib.uinsby.ac.id">digilib.uinsby.ac.id</a> Internet Source	1 %
14	<a href="https://jurnal.uwp.ac.id">jurnal.uwp.ac.id</a> Internet Source	1 %
15	<a href="https://www.neliti.com">www.neliti.com</a> Internet Source	1 %

16

[www.pahlevi.net](http://www.pahlevi.net)

Internet Source

1 %

---

17

Jely Yulita Lessar, Serlin Serang, Rahman Sudirman. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Audit Interent Wilayah Makassar", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2019

Publication

---

1 %

---

Exclude quotes    On

Exclude matches    Off

Exclude bibliography    On

# Felisita farisafitri

---

PAGE 1

---

PAGE 2

---

PAGE 3

---

PAGE 4

---

PAGE 5

---

PAGE 6

---

PAGE 7

---

PAGE 8

---