

**PENGARUH FAKTOR LINGKUNGAN INTERNAL DAN STRESS KERJA  
TERHADAP LOYALITAS KERJA PADA PT. PEGADAIAN  
KANWIL III PALEMBANG**



**Skripsi**

**Nama : Anisa Fitriani**

**NIM : 212018126**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2022**

**PENGARUH FAKTOR LINGKUNGAN INTERNAL DAN STRESS KERJA  
TERHADAP LOYALITAS KERJA PADA PT. PEGADAIAN  
KANWIL III PALEMBANG**

**Skripsi**

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan**

**Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



**Nama : Anisa Fitriani**

**NIM : 212018126**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2022**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Nama : Anisa Fitriani  
NIM : 212018126  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul Skripsi : Pengaruh Faktor Lingkungan Internal dan Stress Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pada PT. Pegadaian Kanwil III Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan nama yang berlaku di perguruan tinggi.

Palembang, 2021



Anisa Fitriani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

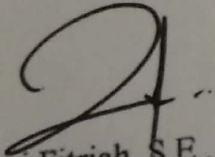
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Faktor Lingkungan Internal dan Stress Kerja Terhadap Loyalitas  
Kerja Pada PT. Pegadaian Kanwil III Palembang

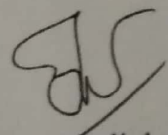
Nama : Anisa Fitriani  
NIM : 212018126  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal

Pembimbing I,

  
Wani Fitriah, S.E., M.Si  
NIDN : 0228016501

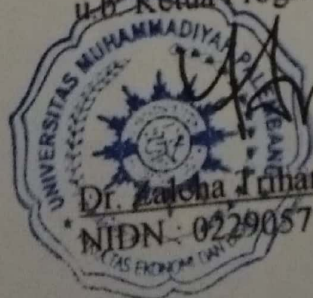
Pembimbing II,

  
Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M  
NIDN : 02115117901

Mengetahui,

Dekan

u-b Ketua Program Studi manajemen



Dr. Zahana Jihandayani S.E., M.Si  
NIDN : 0229057510

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Jangan menilai saya dari kesuksesan, tetapi nilai saya dari seberapa sering saya jatuh dan berhasil bangkit Kembali”

(Anisa Fitriani / Ichaa)

“Orang yang hebat adalah orang yang memiliki kemampuan menyembunyikan kesusahan, sehingga orang lain mengira bahwa ia selalu senang”

(Imam Syafi'i)

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(QS Al-Baqarah 286)

Skripsi ini ku persembahkan kepada :

- . Kedua orangtua ku tercinta,  
Ayah Aan Imran dan Ibu Yusni
- . Saudara ku tersayang, adik lelaki  
Rio Rinaldo
- . Saudari tersayang, adik perempuan  
Miftahul Jannah



## PRAKATA

*Assalammu 'alaikum wr.wb*

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT sebagai rasa syukur atas segala nikmat, rahmat serta hidayat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “ **Pengaruh Faktor Lingkungan Internal dan Stress Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pada PT. Pegadaian Kanwil III Palembang**”. Dengan baik dan tepat pada waktunya.

Penulis mohon maaf apabila dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan kesalahan karena proses penyusunan skripsi tidaklah mudah dan butuh perjuangan yang sangat kuat. Serta penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua saya yang telah mendidik dengan penuh kasih sayang, mendoakan serta memberikan dorongan semangat dan motivasi bahkan juga membiayai sampai dengan penulis menyelesaikan pendidikan ini, dan juga penulis menghanturkan ribuan terimakasih kepada Ibu Wani Fitriah, S.E., M.Si selaku Pembimbing I, dan bapak Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M selaku Pembimbing II penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang telah meluangkan waktu, memberikan pengarahan, saran dan didikan yang tulus dan ikhlas dalam menyelesaikan skripsi ini.

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Ibu Wani Fitriah, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I, dan Bapak Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah dengan sabar membimbing, mendidik, dan juga memberikan arahan dan masukan yang sangat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik
6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen serta Staff pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar
7. Ayahanda (Aan Imran) dan Ibunda (Yusni) serta keluarga besar yang sangat penulis cintai dan sayangi karena telah banyak membantu baik materi maupun non materi, mendoakan, menasehati, dan memotivasi dalam menyelesaikan perkuliahan selama 3,5 tahun ini.
8. Sahabat seperjuangan yang sangat ku sayangi
9. Almamater Hijau Unggul dan Islami UMP Kebanggaanku

Semoga semua amal baik mereka dicatat sebagai amalan yang baik oleh Allah SWT. Penulis berharap semoga dari laporan penelitian ini memberikan manfaat bagi pembaca. Aamiin.

*Wassalamu 'alaikum wr.wb*

Palembang, Maret 2022



Anisa Fitriani

212018126

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL LUAR .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN PLAGIAT .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PRAKATA .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>HALAMAN DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>HALAM DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xi</b>
<b>HALAMAN ABSTRAK .....</b>	<b>xii</b>
<b>HALAMAN ABSTRACT .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b>	
A. Landasan Teori .....	8
B. Penelitian Sebelumnya .....	16
C. Kerangka Pemikiran .....	20
D. Hipotesis .....	22
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	23
B. Lokasi Penelitian .....	24
C. Operasionalisasi Variable.....	24
D. Populasi dan Sampel .....	25
E. Data yang Digunakan .....	27
F. Metode Pengumpulan Data .....	27
G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	29
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	37
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	45
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	56
B. Saran .....	56
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>58</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Realisasi Penyaluran Pinjaman PT. Pegadaian Kanwil III Palembang Tahun 2016 – 2020 .....	4
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya .....	19
Tabel III.1 Operasional Variable.....	24
Tabel III.2 Kerangka Sampel .....	26
Tabel III.3 Instrumen skala likert.....	30
Tabel IV.1 Uji Validitas .....	40
Tabel IV.2 Uji Realibilitas .....	40
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	41
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	41
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	42
Tabel IV.6 Loyalitas Kerja.....	43
Tabel IV.7 Lingkungan Internal.....	44
Tabel IV.8 Stres Kerja.....	45
Tabel IV.9 Regresi Linier Berganda .....	46
Tabel IV.10 Uji F Anova .....	47
Tabel IV.11 Uji t Coefficients.....	48
Tabel IV.12 Uji Koefisien Determinasi .....	49

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran .....	22
--------------------------------------	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1. Jadwal Penelitian
- Lampiran 2. Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 3. Sistematika Penulisan
- Lampiran 4. Correlation Variabel Y Loyalitas Kerja
- Lampiran 5. Correlation Variabel X1 Faktor Lingkungan Internal
- Lampiran 6. Correlation Variable X2 Stress Kerja
- Lampiran 7. SPSS Variable Y Loyalitas Kerja
- Lampiran 8. SPSS Variabel X1 Faktor Lingkungan Internal
- Lampiran 9. SPSS Variabel X2 Stress Kerja
- Lampiran 10. Regresi Linier Berganda
- Lampiran 11. Tabel Uji F
- Lampiran 12. Tabel Uji t
- Lampiran 13 Koefisien Determinasi
- Lampiran 14. Frequency
- Lampiran 15. Titik Persentase Distribusi t
- Lampiran 16. Tabel Untuk df
- Lampiran 17. Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas
- Lampiran 18. Jumlah Responden Loyalitas Kerja (Y)
- Lampiran 19. Jumlah Responden Faktor Lingkungan Internal (X1)
- Lampiran 20. Jumlah Responden Stress Kerja (X2)
- Lampiran 21. Total Responden (X1, X2, dan Y)

## ABSTRAK

### **Anisa Fitriani/212018126/2022/Pengaruh Faktor Lingkungan Internal dan Stress Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pada PT. Pegadaian Kanwil III Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh faktor lingkungan internal dan stress kerja terhadap loyalitas kerja pada PT. Pegadaian Kanwil III Palembang yang dimana satu satunya badan usaha di Indonesia yang secara langsung memiliki izin atau persetujuan untuk melakukan kegiatan lembaga keuangan yang berupa pembiayaan dalam rupa penyaluran dana kepada masyarakat atas dasar hukum gadai seperti dijelaskan dalam kitab UU Hukum Perdata Pasal 1150. Dimana wilayah tempat penelitian dipilih di PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.

Populasi dalam penelitian ini adalah 82 karyawan. Penentuan sampel menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10% dan didapatkan sampel sebanyak 46 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu  $Y = 4,911 + 0,481 X_1 + 0,282 X_2 + e$  dari persamaan ini memperlihatkan bahwa adanya pengaruh lingkungan internal dan stress kerja terhadap loyalitas kerja pada PT. Pegadaian Kanwil III Palembang. Dari uji koefisien determinasi sebesar  $0,472 = 47,2\%$  artinya variabel lingkungan internal dan stress kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya loyalitas kerja pada PT. Pegadaian Kanwil III Palembang. Dengan besarnya sumbangan yang disebabkan sebesar  $47,2\% \times 100\% = 47,2\%$ . Sedangkan sisanya sebesar  $100\% - 47,2\% = 52,8\%$  dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** Lingkungan Internal, Stress Kerja dan loyalitas kerja

## **ABSTRACT**

***Anisa Fitriani/212018126/2022/The Influence of Internal Environmental Factors and Work Stress on Work Loyalty at PT. Pegadaian Regional Office III Palembang/Human Resource Management***

*The purpose of this study is to determine the effect of internal environmental factors and work stress on job loyalty at PT. Pegadaian Kanwil III Palembang which is the only business entity in Indonesia that directly has a permit or approval to carry out financial institution activities in the form of financing in the form of distributing funds to the public on the basis of the pawn law as described in the Civil Code Article 1150. research selected at PT. Pawnshop Regional Office III Palembang.*

*The population in this study were 82 employees. Determination of the sample using the Slovin formula with an error rate of 10% and obtained a sample of 46 respondents. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. The regression equation in this study is  $Y = 4.911 + 0.481 X_1 + 0.282 X_2 + e$  from this equation shows that there is an influence of the internal environment and work stress on job loyalty at PT. Pawnshop Regional Office III Palembang. From the coefficient of determination test of  $0.472 = 47.2\%$ , it means that the internal environment variables and work stress can contribute to the ups and downs of work loyalty at PT. Pawnshop Regional Office III Palembang. With the amount of contribution caused by  $47.2\% \cdot 100\% = 47.2\%$ . While the remaining  $100\% - 47.2\% = 52.8\%$  is explained by other variables not included in this study.*

***Keywords : Internal Environment, Work Stress and work loyalty***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu sebagian dari suatu manajemen organisasi yang tertuju focus diri terhadap suatu unsur SDM (Sumber Daya Manusia) dengan cara baik supaya didapatkan tenaga kerja yang mempunyai keahlian yang pantas dengan jenis pekerjaannya tersebut. SDM (Sumber Daya Manusia) yang berpotensi dan terbaik harus dipertahankan dan diperjuangkan agar tersebar luas sehingga mempunyai kinerja yang maksimal dan mampu menghadapi tuntutan yang adadidalam suatu perusahaan. Dan juga persingan antar bisnis yang kompleks tujuan untuk menjawab semua pertanyaannatau tantangan dan harus bersaing. Pengelolaan SDM (Sumber Daya Manusia) yang positif akan membantu perusahaan menggapai suatu tujuan yang menjadi targetnya. Keberhasilan sutu perusahaan dalam artis luas dapat membawa kesejahteraan terhadap pengelolanya, masyarakat sekitar, pemerintah ataupun juga masyarakat umum.

Loyalitas kerja adalah suatu sikap kesetiaan atau kepatuhan karyawan terhadap perusahaan dengan memiliki sikap komitmen atau kesediaan terhadap perusahaan tempatnya bekerja, dengan demikian yang menjadi pengukuran loyalitas terhadap karyawan adalah lamanya mereka bertahan dan memiliki dampak produktivitas yang lebih baik terhadap perusahaan. Menurut Sudarsana (2016:81) loyalitas adalah faktor penting dalam menentukan profitabilitas suatu

perusahaan. Sedangkan menurut Poerwopoespito dalam puji (2015:134) loyalitas merupakan sikap karyawan dalam mencurahkan kemampuan dalam keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan bertanggung jawab, disiplin, serta jujur dalam bekerja.

Loyalitas bukan saja sebatas bagaimana agar tetap tinggal disuatu perusahaan tapi loyalitas adalah suatu rasa yang menjadi bagian dari perusahaan supaya bisa optimalkan hasil dari karjanya tersebut. Keadaan psikologi inilah yang membuat karyawan merasa menjadi sebagian dari perusahaannya. Penyebab loyalitas biasanya terjadi karena karyawan tidak mentaati peraturan yang ada di perusahaan dan karyawan juga kurang mentaati aturan absen yang telah diberikan oleh perusahaan. Ada beberapa karyawan yang mengajukan surat resign ke perusahaan. Kurangnya kerja sama antar karyawan dalam bekerja.

Loyalitas kerja dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan internal, lingkungan internal ialah lingkungan dalam perusahaan yang perlu diidentifikasi kekuatan dan kelemahannya. Lingkungan internal menurut Ridhatullah dan Jauhar (2016:53) yaitu kekuatan yang bisa mempengaruhi organisasi baik secara langsung ataupun tidak langsung. Maksud dari kata “kekuatan” tersebut ialah suatu kondisi ataupun keadaan system organisasi, tempat, anatar hubungan kerja anatar karyawan dengan atasan, serta fasilitas yang menjadi penunjang kerja yang telah disediakan bisa mempengaruhi semangat atau motivasi dari kinerja karyawan. Lingkungan internal memiliki peranan sebagai motivasi untuk karyawan sehingga karyawan tersebut merasa

nyaman dalam melakukan suatu pekerjaannya, bisa lebih semangat lagi, dan pada akhirnya bisa bekerja secara efektif dan optimal. Adapun lingkungan internal dalam suatu perusahaan sangatlah penting untuk selalu diperhatikan manajemen karena lingkungan internal tersebut memiliki pengaruh secara langsung terhadap para karyawan yang melakukan suatu proses tersebut.

Selain dipengaruhi faktor internal, loyalitas kerja juga dipengaruhi oleh stress kerja. Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciotakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stress kerja menurut Sinambela (2016:472) ialah suatu perasaan yang tertekan yang dirasakan oleh karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang dihadapinya. Stress kerja juga dapat terjadi karena karyawan tidak mampu mengerjakan apa yang telah menjadi tuntutan pekerjaan yang bisa mempengaruhi pikiran atau perasaan yang tidak tenang, susah tidur, lebih sering sendiri, bahkan emosi yang tidak stabil dan juga sering cemas. Penyebab stress kerja juga biasanya disebabkan karena adanya beban kerja yang dialami, konflik antar karyawan, dan sikap pimpinan.

Tingkat stress kerja terhadap diri seorang karyawan di tempat kerja dapat berpengaruh terhadap emosi dan kondisi fisik seseorang. Stress kerja juga tidak selalu berpengaruh negative atau dengan kata lain stress kerja juga dapat memberikan pengaruh yang positif bagi suatu perusahaan, dimana pada tingkat stress tertentu diharapkan dapat memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Karyawan yang berada dalam kondisi stress kerja akan menunjukkan suatu perubahan perilaku. Perubahan tersebut terjadi sebagai



bentuk usaha mengatasi stress kerja yang dialami. Hal inilah mengapa manajer perusahaan sangat penting untuk mengelola karyawan dengan baik untuk menghindari stress kerja yang dapat berdampak terhadap loyalitas kerja.

PT. Pegadaian Persero adalah suatu perusahaan yang dimana satu satunya badan usaha di Indonesia yang secara langsung memiliki izin atau persetujuan untuk melakukan kegiatan lembaga keuangan yang berupa pembiayaan dalam rupa penyaluran dana kepada masyarakat atas dasar hukum gadai seperti dijelaskan dalam kitab UU Hukum Perdata Pasal 1150. Dimana wilayah tempat penelitian dipilih di PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.

**Tabel 1.1**  
**Realisasi Penyaluran Pinjaman PT. Pegadaian Kanwil III**  
**Palembang Tahun 2016 – 2020**

<b>Tahun</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Target Belum Tercapai</b>	<b>Persentase</b>
<b>2016</b>	Rp.29.612.516.805	Rp.29.350.779.936	Rp.261.736.936	99,12 %
<b>2017</b>	Rp.29.989.186.088	Rp.27.275.164.747	Rp.2.714.021.341	90,95 %
<b>2018</b>	Rp.30.474.101.161	Rp.27.743.621.697	Rp.2.730.479.464	91,04 %
<b>2019</b>	Rp.31.148.213.371	Rp.28.369.792.738	Rp.2.778.420.633	91,08 %
<b>2020</b>	Rp.30.841.425.053	Rp.28.025.602.945	Rp.2.815.822.108	90,87 %

*Sumber : PT. Pegadaian Kanwil III Palembang*

Berdasarkan pada tabel 1.1 diatas dapat dilihat dari hasil realisasi perusahaan selama 5 tahun terakhir tidak tercapainya target yang ditetapkan oleh suatu perusahaan. selama periode tertentu ada yang mengalami penurunan dan kenaikan, pada tahun 2020 perusahaan hanya mampu mencapai Rp. 2.815.822.107 dari hasil yang ditargetkan dari perusahaan. Hal ini dapat dari

kemampuan kerja karyawan yang masih rendah sehingga membuat kepuasan karyawan dan loyalitas kerja kurang maksimal dalam mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.

PT. Pegadaian Kanwil III Palembang untuk fenomena Loyalitas kerja yang menjadi penyebab tidak tercapainya target suatu perusahaan yaitu terdapat karyawan yang kurang mentaati peraturan yang ada di perusahaan dan Ada beberapa karyawan yang berkeinginan untuk resign dari perusahaan serta Kurangnya kerja sama antar karyawan dalam bekerja yang dapat menurunkan tingkat loyalitas karyawan di perusahaan.

PT. Pegadaian Kanwil III Palembang untuk fenomena Lingkungan kerja yang menjadi penyebab tidak tercapainya target suatu perusahaan yaitu terdapat tempat kerja yang sempit sehingga karyawan merasa tidak nyaman. Kurangnya peralatan atau fasilitas yang ada di kantor sehingga banyak karyawan yang kesulitan dalam melakukan suatu pekerjaan. Lingkungan yang kotor sehingga membuat karyawan kurang efektif dalam bekerja.

Berdasarkan observasi loyalitas kerja juga disebabkan oleh stress kerja yaitu kondisi dimana terjadi ketegangan yang mengakibatkan suatu perubahan terhadap kondisi fisik, jalan pikiran dan juga emosi. Sikap pimpinan yang diukur dari persepsi responden mengenai suatu beban kerja yang dirasakan berlebihan. Dengan banyaknya pekerjaan yang diberikan membuat karyawan merasa terbebani. Dan adanya tekanan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Berdasarkan pada uraian diatas yang sudah dijelaskan peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan sebuah judul **Pengaruh Faktor Lingkungan Internal dan Stress Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pada PT. Pegadaian Kanwil III Palembang.**

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh faktor lingkungan internal dan stress kerja terhadap loyalitas kerja pada PT. Pegadaian kanwil III Palembang
2. Adakah pengaruh faktor lingkungan internal terhadap loyalitas kerja pada PT. Pegadaian kanwil III Palembang
3. Adakah pengaruh stress kerja terhadap loyalitas kerja pada PT. Pegadaian kanwil III Palembang

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh faktor lingkungan internal dan stress kerja terhadap loyalitas kerja pada PT. Pegadaian kanwi III Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruhi faktor lingkungan internal terhadap loyalitas kerja pada PT. Pegadaian kanwil III Palembang
3. Untuk mengetahui stress kerja terhadap loyalitas kerja pada PT. Pegadaian kanwil III Palembang

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Bagi Penulis

Dapat menambah ilmu pengetahuan dan menambah wawasan mengenai faktor lingkungan internal dan stress kerja. Selain itu penelitian ini juga

dapat bertujuan untuk mengembang luaskan dan menerapkan ilmu Sumber Daya Manusia (SDM) yang sudah didapatkan selama ditempat kuliah.

## 2. Manfaat bagi Lokasi Penelitian

Menambah pengetahuan dan pemahaman tentang yang berhubungan dengan faktor lingkungan internal dan stress kerja yang bisa dijadikan suatu pertimbangan didalam pengambilan sebuah keputusan. Dengan adanya penelitian ini maka diharapkan dapat digunakan sebagai pedoman untuk meningkatkan Loyalitas kerja didalam sebuah perusahaan PT. Pegadaian kanwil III Palembang.

## 3. Manfaat Bagi Almamater (Universitas)

Dengan adanya melakukan penelitian ini maka terdapat hasil dari sebuah penelitian yang bisa dijadikan sebagai tambahan referensi dan juga pertimbangan untuk sebuah penelitian yang serupa di masa akan datang untuk semua pihak di Universitas Muhammadiyah Palembang, khususnya teruntuk dibagian konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep, Indikator*. Riau
- Dalimunthe, Doli Muhammad Ja'far (2020) *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan*
- Danang Sunyoto, (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Center for Academic Publishing Service.
- Diah Isnaini Asiati, Wani Fitriah, Ervita Safitri, Maftuhahn Nurrahmi, dan Choiriyah (2019). *Metode Penelitian Bisnis*. Pelembang: Noerfikri
- Edy Sutrisno, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Hasan, M. Iqbal. (2017). *Pokok-pokok Materi Statistik 1 ( Statistik Deskriptif)*. Edisi 2. Jakarta : PT. Bumi Askara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keempatbelas, Jakarta. Penerbit : Bumi Aksara
- Powers, (dalam Runtu, 2014) Indikator Loyalitas Karyawan. ([www.juliusruntu.blogspot.com/2014/02/indikator-loyalitas-karyawan-bahan.html?m=1](http://www.juliusruntu.blogspot.com/2014/02/indikator-loyalitas-karyawan-bahan.html?m=1)), diakses pada 20 januari 2016.
- Ridhotullah & Jauhar, (2016). *Pengantar Manajemen* Jakarta : Prestasi Pustakaraya
- Sedarmayanti, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sinambela, Lijan Poltak (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sinta L Kiling (2016) *Pengaruh Stress Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Pada Pt. Pegadaian (Persero Kanwil V Manado)*.
- Sirli Hindayani (2019) *Analisis Kualitas Pelayanan, Harga, Terhadap Loyalitas Konsumen Melalui Kepuasan sebagai Variable Intervening (Studi Kasus di Pegadaian Kantor Wilayah I Medan)*
- Siyoto, Sandu., & Sodik, Ali, (2015). *Dasar Matedelogi Penelitian*. Yogyakarta : Literasi Media Publishing.
- Slamet Riyanto (1018) *Faktor Pengaruh Lingkungan Internal dan Eksternal Terhadap Keunggulan Bersaing dan Kinerja Usaha Kecil Menengah (UKM) di Madiun*
- Thalia Maria Walewangko, Rosalina Koleangan, Christoffel Kojo (2019) *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pegadaian CP Manado Utara*
- Wibowo. 2017. *Perilaku dalam organisasi (3<sup>rd</sup> ed)*. Depok: Rajagrafindo Pers.

Wirawan, 2013. *Kepemimpinan : Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.