

The Influence Of Work Commitment, Work Environment And Work Security On The Loyalty Of Semarang City Fire Department Employees

Pengaruh Komitmen Kerja, Lingkungan Kerja Dan Keamanan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang

Taufan Hadi Wibawa^{1*}, Mohammad Fauzan²

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang^{1,2}

taufanhadiwibawa@mhs.unisbank.ac.id¹, fauzan@edu.unisbank.ac.id²

**Corresponding Author*

ABSTRACT

The purpose of the study is to analyze and explain (1) the influence of work commitment on employee loyalty, (2) the influence of the work environment on employee loyalty, (3) the influence of job security on employee loyalty of the Semarang City Fire Department. This research is a type of explanatory research Research sample of 100 employees at the Semarang City Fire Department. Data collection using questionnaires distributed using the Google Form application sent to all respondents. Respondents who have filled out a complete questionnaire become data that can be analyzed. For the purposes of data analysis, an Instrument Test is carried out; Model test and hypothesis testing (t test). Research findings (1) Work commitment affects employee loyalty (2) Work environment has a positive effect on employee loyalty, (3) Work security has a positive effect on employee loyalty Semarang City Fire Department. Based on the findings of this study, it has implications for how important the Head of the Semarang City Fire Department is to create a conducive office work environment and build a set of rules to ensure job security in the office in order to build employee loyalty

Keywords: Work Commitment, Job Security, Work Environment, Employee Loyalty

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah menganalisis dan menjelaskan (1) pengaruh komitmen kerja terhadap loyalitas pegawai, (2) pengaruh lingkungan Kerja terhadap loyalitas pegawai, (3) pengaruh keamanan kerja terhadap loyalitas pegawai Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang Penelitian ini merupakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) Sampel penelitian sebanyak 100 orang pegawai di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang . Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan menggunakan aplikasi google form yang dikirim ke semua responden. Responden yang telah mengisi kuesioner yang lengkap menjadi data yang dapat dianalisis. Untuk kepentingan analisis Data dilakukan Uji Instrument; Uji model dan pengujian hipotesis (uji t). Temuan hasil penelitian (1) Komitmen kerja berpengaruh terhadap loyalitas pegawai (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai, (3) Keamanan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai Pemadam Kebakaran Kota Semarang. Berdasar temuan hasil penelitian ini berimplikasi betapa pentingnya Kepala Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang untuk menciptakan lingkungan kerja kantor yang kondusif serta membangun perangkat aturan untuk terjaminnya keamanan kerja di kantor agar terbangun loyalitas pegawai

Kata Kunci: Komitmen Kerja, Keamanan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas Pegawai

1. Pendahuluan

Kota Semarang sebagai ibukota Provinsi Daerah Tingkat 1 Jawa Tengah yang penduduknya semakin padat, pembangunan gedung-gedung perkantoran Pemerintahan maupun Swasta tumbuh semakin pesat, yang diikuti semakin meluasnya kawasan perumahan dan industri. Kondisi tersebut menimbulkan kerawanan, salah satu diantaranya masalah kebakaran. Oleh karena itu dibutuhkan manajemen terencana, menyeluruh dan berkelanjutan penanganan masalah terkait bencana kebakaran. Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang merupakan unsur pelaksana pemerintahan yang mempunyai tugas membantu Walikota dalam

melaksanakan urusan pemerintahan bidang ketenteraman dan ketertiban umum sub urusan kebakaran yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah.

Dinas pemadam kebakaran kota Semarang dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi perumusan kebijakan, penyelenggaraan program, pengkoordinasian tugas-tugas dalam rangka pelaksanaan program, penyelenggaraan monitoring dan evaluasi program, penyelenggaraan laporan pelaksanaan program dan kegiatan bidang pencegahan, bidang operasional dan penyelamatan, bidang prasarana dan sarana, dan bidang pemberdayaan dan partisipasi masyarakat, dan pelaksanaan fungsi kedinasan lainnya (Perwal, Kota Semarang No. 97 Tahun 2021).

Untuk terselenggaranya pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya Dinas Kebakaran didukung pegawai Aparatur Sipil Negara yang loyal. Loyalitas pegawai mengacu adanya komitmen yang tinggi dari pegawai dengan penuh keyakinan melakukan yang terbaik di saat bekerja demi ketercapaian pelaksanaan tugas. Pegawai yang memiliki loyalitas terhadap Kantor Dinas tempat bekerja akan tumbuh kepercayaan diri dalam bekerja dan berbuat yang terbaik demi tugas pekerjaannya, dengan diwujudkan dalam sikap, perilaku dan tindakannya melayani masyarakat, komunikasi dengan rekan kerja dan atasan secara baik dengan penuh kesopanan dan keikhlasan.

Loyalitas pegawai dipengaruhi oleh komitmen kerja pegawainya yang tercerikan tumbuh kembangnya perilaku yang berkesesuaian dengan nilai-nilai bersama (*share values*) berAkhlak dan pengidentifikasi diri tetap bertahan / bekerja dengan penuh pengabdian di kantor tempat dinas mereka bekerja. Loyalitas kerja akan tumbuh dalam diri pegawai jika lingkungan kerja yang kondusif serta terasa aman dalam bekerja. lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepadanya (Sunnyoto, 2012). Lingkungan kerja mencakup ruang fisik dan emosional serta budaya di mana pegawai melakukan tugas keseharian di kantor tempat bekerja. Lingkungan kerja yang baik diikuti tingkat keamanan kerja yang baik pula. Keamanan kerja merupakan suatu upaya dari suatu institusi tempat kerja memberikan jaminan keamanan kerja. Dengan demikian, penelitian terkait pengaruh komitmen kerja, Lingkungan Kerja dan keamanan kerja terhadap Loyalitas Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang masih menarik untuk diteliti.

Perumusan masalah penelitian adalah (1) Bagaimana pengaruh komitmen kerja terhadap loyalitas pegawai Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang ; (2) Bagaimana pengaruh lingkungan Kerja terhadap loyalitas pegawai Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang, (3) Bagaimana pengaruh keamanan kerja terhadap loyalitas pegawai Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang .

2. Tinjauan Pustaka

Loyalitas Pegawai

Loyalitas pegawai ASN merupakan kesetiaan seorang pegawai kepada institusi yang dapat dilihat pada komitmennya untuk memberikan sumbangan terbaik bagi organisasi (Valentino, 2016). Loyalitas pegawai mengacu pada pegawai yang tetap bekerja di kantor untuk jangka waktu yang lama , karena mereka merasa dihargai dan percaya pada misi institusi secara keseluruhan. Pegawai yang loyal cenderung lebih banya berkontribusi demi tercapainya tugas pokok dan fungsi institusi. Loyalitas merupakan sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh pegawai melalui pelayanan kepada masyarakat serta tanggung jawab atas pelaksanaan yang dikerjakan dengan baik. loyalitas pegawai dalam suatu kantor mutlak diperlukan demi ketercapaian Tupoksi sesuai peraturan yang ditetapkan. Indikator Loyalitas Pegawai menurut Jun et al., 2006 mencakup (1) Ketaatan dan kepatuhan, (2) Tanggung Jawab (3) Dedikasi, (4) kesanggupan dalam bekerja dan (5) Kejujuran. Mengingat penelitian ini mengkaji ASN , maka

loyalitas ASN harus mematuhi *Core values* 'BerAKHLAK' yakni akronim dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif..

Komitmen Kerja

Komitmen kerja didefinisikan sebagai tingkat antusiasme yang dimiliki pegawai terhadap tugasnya yang diberikan di tempat kerja, sebagai wujud perasaan tanggung jawab yang dimiliki seseorang terhadap tujuan, misi, dan visi organisasi (indeed, 2022) Meyer dan Allen dalam Domfeh , H.A., Hunsker , W.D 2020 mendefinisikan komitmen kerja sebagai keadaan mental dan emosional yang mewujudkan keterikatan pegawai dengan organisasi tempat kerja dan memiliki konsekuensi atas keputusan mereka untuk tetap sebagai anggota dalam suatu organisasi. Pegawai yang berkomitmen akan Bekerja lebih keras dan bahkan bekerja ekstra untuk mencapai tujuan institusi Meyer, J.P., Allen, N.J. (1991) Komitmen kerja tercermin dari kepatuhan pegawai terhadap *share values* yang diikuti perilaku kesediaan untuk untuk bekerja keras guna mencapai tujuan organisasi .

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah ruang fisik dan emosional di mana pegawai melakukan tugas sehari-hari mereka. Lingkungan kerja merupakan kombinasi dari tiga komponen penting (1). Lingkungan fisik terkait tata letak dan fasilitas kantor meliputi perangkat lunak, peralatan, dan peralatan, (2) Kondisi kerja terkait persyaratan di mana seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan meliputi kompensasi dan tunjangan, struktur pelaporan, dan peraturan keselamatan. (3) Budaya perusahaan yang menggambarkan pola organisasi berfungsi mencakup pernyataan visi, misi , nilai bersama (*share values*) dan kebijakan (Perry, E, 2023) .

Ahmad, *etal* (2022) menegaskan bahwa lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, fisik, dan psikologi pada suatu instansi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja ialah salah satu faktor penting dalam menciptakan baik atau buruknya kinerja pegawai. lingkungan kerja adalah lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun kelompok dan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi (Sedarmayanti, 2017).

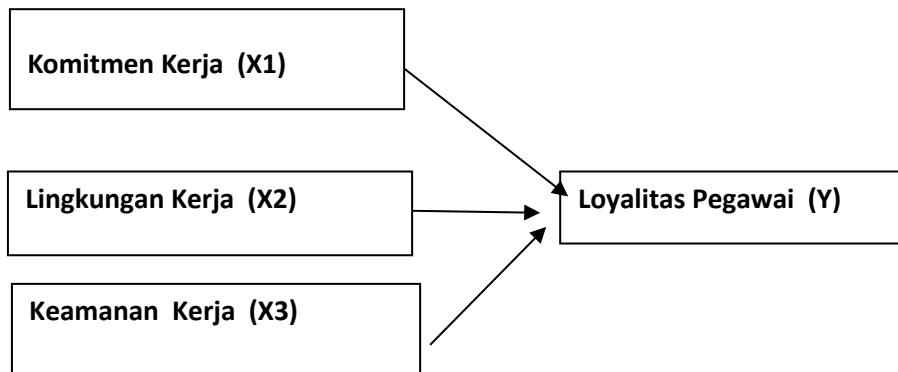
Keamanan Kerja

Keamanan kerja adalah harapan yang dimiliki seorang pegawai mengenai kelangsungan dan stabilitas pekerjaan mereka. Ini menyangkut emosi karyawan mengenai kehilangan pekerjaan atau aspek yang diinginkan dari suatu pekerjaan seperti kondisi kerja yang baik, promosi, atau prospek karir jangka panjang yang diinginkan (Domfeh , H.A., Hunsker,W.D, 2020). Keamanan kerja mengacu keadaan psikologis pegawai akan keberlanjutan dan tingkat kepastian atas keberlangsungan kerja di institusi tempat kerja yang akan memberikan perasaan menyenangkan, kenyamanan, kepuasan untuk bekerja serta merasa terlindungi dari kemungkinan kehilangan pekerjaan. Menurut Kraja dalam Kraimer, M.L (2005) keamanan kerja adalah prosedur dari rencana aksi yang dibangun yang digunakan suatu lembaga untuk mengembangkan input dan output dari pegawai negeri. Keamanan kerja adalah unsur – unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman, baik berupa materiil maupun non material agar para tenaga kerja secara aman dapat melakukan pekerjaannya guna meningkatkan hasil kerja dan produktivitas kerja.

Kerangka Pemikiran

Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah yang menempati posisi penting yang bertugas membantu Walikota melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah di bidang ketenteraman dan ketertiban umum sub urusan kebakaran . Oleh karena itu, pegawai yang ditugaskan di Kantor Dinas Kebakaran harus

memiliki loyalitas kerja yang tinggi. Loyalitas tinggi terwujud apabila pegawai di kantor memiliki komitmen tinggi terhadap institusi serta terwujudnya lingkungan kerja yang kondusif dan terjaminnya keselamatan kerja di institusinya.. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dibangun model penelitian sebagai berikut :



Gambar 1. Model Penelitian

Bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Loyalitas Pegawai

X1 = Variabel Komitmen kerja

X2 = Variabel Lingkungan Kerja

X3 = Variabel Keamanan kerja

α = Konstanta

β = Koefisien Variabel

e = error

Hipotesis

Hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

1. Komitmen Kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas Pegawai Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas Pegawai Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang
3. Keamanan Kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas Pegawai Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang

3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu menguji hipotesis serta menjelaskan pengaruh antar variable dari hipotesis yang sudah dirumuskan. Sampel penelitian sebanyak 100 orang pegawai di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang. Data dalam penelitian ini bersumber dari data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner.

Variabel penelitian meliputi variabel bebas adalah Komitmen Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂), Keamanan Kerja (X₃) dan loyalitas pegawai (Y). Kuesioner variabel loyalitas pegawai (Y) mengadaptasi kuesionair Homburg & Stock dalam Matzler, K and Renzl. B 2006 yang terdiri 5 item. Kuesioner variabel komitmen kerja mengadaptasi dari Allen, N and Meyer, J dalam Jaros, S (2007) yang terdiri 10 item pernyataan. Kuesioner variabel Lingkungan kerja terdiri 5 item pernyataan terkait (1) Tempat yang baik dalam pelaksanaan tugas; (2) Hubungan kerja sesama pegawai ; (3) Refrensi ke teman teman , (4) Kejelasan Tupoksi kantor

,(5) Komunikasi atasan –bawahan . Kuesioner variabel keamanan kerja mengadaptasi dari Kuesioner variabel Simonyan, M (2019) yang terdiri 11 item

Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert, yang berisi mengenai pernyataan yang terkait dengan variabel-variabel penelitian dengan lima alternatif jawaban untuk mengukur setiap variabel penelitian dengan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesionair.

Pengumpulan data menggunakan aplikasi google form yang dikirim ke semua responden. Responden yang i mengisi kuesioner yang lengkap menjadi data yang dapat dianalisis. Untuk kepentingan analisis Data dilakukan (1) Uji Instrument. Pengujian instrumen penelitian ini dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:52). Dalam uji validitas penelitian ini menggunakan analisis faktor. KMO (Kaiser-Meyer-Olkin). Bila nilai KMO > 0,5 maka analisis faktor dapat dilakukan. Selanjutnya, untuk mengetahui valid tidaknya indikator melalui nilai loading factor yaitu jika nilai loading factor > 0,4 maka dianggap valid . Uji Reliabilitas adalah suatu alat ukur yang berfungsi untuk mengetahui sejauh mana hasil dari suatu pengukuran dapat dipercaya atau handal dari suatu kuesioner . Reliabel jika dalam beberapa kali pengukuran atau jawaban diperoleh hasil konsisten dari waktu ke waktu, Alat uji yang digunakan adalah *Cronbach’s Alpha*. Jika Cronbach’s alpha (α) > 0,70 dikatakan reliable (Ghozali, 2018).

Pengujian model dalam penelitian ini menggunakan uji-F statistik dan uji *Adjusted R Square* (koefisien determinasi). Uji-F pada dasarnya untuk menunjukkan apakah model itu fit atau tidak. Model dinyatakan fit apabila nilai sig lebih kecil dari 0,05 berarti signifikan. Uji determinasi nilai (*Adjusted R Square*) digunakan untuk menjelaskan berapa besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya. Jika nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar dan jika semakin kecil atau mendekati nol maka sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Kemudian dilanjutkan dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t yang dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Kriteria pengujian hipotesis penelitian menggunakan uji t dengan melihat nilai signifikansi dan *standardized coefficient beta*. jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 dan nilai *standardized coefficient beta* bertanda positif maka hipotesis diterima.

4. Hasil Dan Pembahasan

Uji Instrumen: Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	KMO	Indikator	Loading Factor	Signifikan	Keterangan
Komitmen Kerja (X1)	0,642	X1.1	0,723	> 0,5	Semua item valid
		X1.2	0,743		
		X1.3	0,629		
		X1.4	0,649		
		X1.5	0,561		
		X1.6	0,670		
		X1.7	0,658		
		X1.8	0,758		
		X1.9	0,792		

Variabel	KMO	Indikator	Loading Factor	Signifikan	Keterangan
Lingkungan Kerja (X2)	0,723	X1.10	0,729	> 0,5	Semua item valid
		X2.1	0,706		
		X2.2	0,767		
		X2.3	0,674		
		X2.4	0,753		
Keamanan Kerja (X3)	0,882	X2.5	0,686	> 0,5	Semua item valid
		X3.1	0,727		
		X3.2	0,717		
		X3.3	0,696		
		X3.4	0,669		
		X3.5	0,708		
		X3.6	0,590		
		X3.7	0,783		
		X3.8	0,638		
		X3.9	0,584		
Loyalitas Pegawai (Y)	0,638	X3.10	0,764	> 0,5	Semua item valid
		X3.11	0,821		
		Y1	0,821		
		Y2	0,706		
		Y3	0,639		
		Y4	0,718		
		Y5	0,584		

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *Kaiser Meyer Olkin (KMO)* > 0,5 yang berarti bahwa semua variabel memenuhi persyaratan kecukupan sampel. Sedangkan dilihat dari nilai loading factor dari semua item dari masing masing variabel nilainya lebih besar dari 0,4 artinya semua item valid . Berarti semua variabel menunjukkan nilai KMO lebih besar dari 0,5 yang berarti sampel telah memenuhi syarat pengukuran kecukupan sampel.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Croncbach Alfa</i>	Kriteria	Keterangan
Komitmen Kerja (X1)	0,768	>0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,783	>0,70	Reliabel
Keamanan Kerja (X3)	0,767	>0,70	Reliabel
Loyalitas Pegawai (Y)	0,770	>0,70	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah reliable.

Uji Model

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa hasil perhitungan Uji F memiliki nilai F sebesar 16,571 dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$, yang artinya keamanan kerja, lingkungan kerja dan komitmen secara bersama-sama mempengaruhi variabel loyalitas. Berarti model telah memenuhi persyaratan *goodness of fit*. Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R square* sebesar 16, 571 artinya 16,57 % variasi variabel loyalitas dijelaskan oleh variabel komitmen kerja, lingkungan kerja, keamanan kerja . Sedangkan sisanya 83,43 % dijelaskan oleh variabel- variabel diluar penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Model

Nilai <i>Adjusted R-Square</i>	Uji F	Sig.
0,321	16,571	0,000 ^b

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Hipotesis	Koefesien beta (β)	Signifikan (Sig)	Keputusan
1 Komitmen Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Loyalitas Pegawai	0,214	0,001	Hipotesis Diterima
2 Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Loyalitas Pegawai	0,215	0,025	Hipotesis Diterima
3 Keamanan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Loyalitas Pegawai	0,214	0,028	Hipotesis Diterima

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi sebagaimana terlihat dalam tabel 4 menunjukkan bahwa Komitmen kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai pegawai (nilai signifikansi = $0,001 < 0,05$ dan nilai β sebesar 0,214). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima. Artinya semakin tinggi Komitmen kerja pegawai semakin tinggi loyalitas pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang . Hasil penelitian ini mendukung temuan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai (Hamisah & Nawawi, 2023; Mitra, D. 2020 ; Galih, B. N, Mulia, F., Jhoansyah, D 2022)

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi sebagaimana terlihat dalam tabel 4 menunjukkan bahwa Keamanan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai (nilai signifikansi = $0,025 < 0,05$ dan nilai β sebesar 0,215). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima. Artinya semakin baik lingkungan kerja kantor semakin tinggi loyalitas pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang . Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja `berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai (Putra & Sriathi, 2019; Sasti, F. 2023; Astuti, D et al. 2022; Putra, I.W. S., Sriathi, A.A., 2019.)

Pengaruh Keamanan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi sebagaimana terlihat dalam tabel 4 menunjukkan bahwa Keamanan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja pegawai (nilai signifikansi = $0,028 < 0,05$ dan nilai β sebesar 0,214). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 diterima. Artinya semakin baik Keamanan kerja kantor semakin tinggi loyalitas pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang . Hasil penelitian ini mendukung temuan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa keamanan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai (Rozaq, Kh. 2022)

5. Penutup

Kesimpulan

Temuan pada penelitian ini adalah (1) Komitmen berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang; (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang; (3) Keamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai, Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang.

Berdasar temuan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa loyalitas pegawai dipengaruhi oleh komitmen kerja, lingkungan kerja dan keamanan kerja di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang berimplikasi betapa pentingnya Kepala Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang menciptakan lingkungan kerja kantor yang kondusif serta membangun perangkat aturan untuk penciptaan keamanan kerja di kantor agar terbangun loyalitas pegawai

Daftar Pustaka

- Ahmad, A.J. *et al* (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba, Volume 3, Nomor 1, Februari. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Astuti, D *et al.* 2022. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja). *JIMT Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* . Vol. 4, No. 2, November
- Chantica, J A. Cahyani, R., Romadhon, A. (2022). Peranan Manajemen Pengawasan: Komitmen, Perencanaan, Kemampuan Karyawan. *JIMT Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, Volume 3, Issue 3, Januari, 247–256.
- Danang, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Davy, J. A. K. and C. S. (1997). A Test of Job Security's Direct and Mediated Effect on Withdrawal Cognition. *Journal of Organizational*, p. 323-349.
- Domfeh , H.A., Hunsker , W.D 2020. The Effect of Job Security on the Commitment of Teachers in Ghana: The Mediating Role of Career Satisfaction. *WSEAS Transactions on Business and Economics* . Volume 17 .
- Galih, B. N, Mulia,F., Jhoansyah, D 2022. Komitmen Kerja, Kepercayaan Karyawan, Komunikasi Kerja, Loyalitas Karyawan *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(3), 1525–1532. Vol. 3 No. 3
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamisah, S., & Nawawi, M. T. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompetensi I, Dan Komitmen Organizational Terhadap Loyalitas Pegawai Di Taspen Life Jakarta* . 05(02), 474–483.
- Indeed editorial team, 2022. What are work Commitment ? How to Improve and Benefits . <https://ca.indeed.com/career-advice/career-development/work-commitments> December 14, 2022
- Jun, M., Shaohan Chai, & Hojung Shin. (2006). TQM Practice in Maquiladora: Antecedents of Employee Satisfaction and Loyalty. *Journal of Operations Management*, Vol. 24 Iss Pp. 791- 812.
- Kraimer, M. L. , Wayne, S. J. , & Liden, R. C. , & S. R. T. (2005). The role of job security in understanding the relationship between employees' perceptions of temporary workers and employees' performance. *Journal of Applied Psychology*, 90(2),
- Matzler, K and Renzl. B 2006. The Relationship between Interpersonal Trust, Employee Satisfaction, and Employee Loyalty Article in Total Quality Management and Business Excellence · December : <https://www.researchgate.net/publication/228109411>

- Masiaga, N. R., Worang, F. G., & Mandagie, Y. (2022). Pengaruh Keamanan Dan Kepercayaan Terhadap Kepuasan Pelanggan Di Kota Manado Yang Berbelanja Secara Online Di Lazada.Com. 10(2), 900–910.
- Meyer, J.P.; Allen, N.J. (1991) A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource. Management Review*. Volume.1. Issue Spring , 1991, 1, 61–89.
- Mitra, D. 2020. Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI) Dusun Siki , Kecamatan Rotan 1V Koto Kabupaten Rotan Hulu Riau, *Skripsi*, FE Universitas Islam Riau
- Perry, E. (2023) How to build a healthy workplace environment Published May 26 <https://www.betterup.com/blog/workplace-environments>
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja , Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan . *E-Jurnal Manajemen* , Vol. 8, 7746–7774.
- Rozaq, Kh. (2022). The Effect of Workplace Safety and Safe Culture on Employee Retention and Employee Loyalty. *LITERATUS literature for social impact and cultural studie* Vol. 4, No. 2, October 2022, pp. 758-770
- Sasti, F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Karyawan PTPN II Bandar KJippa: *Skripsi* Fakultas Psikologi Universitas Medan Area , Medan 2023
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama.
- Simonyan, M (2019). Public Sector Job Security and Its' Relationship to Organizational Commitment and Employee Performance. *A graduate project submitted in partial fulfillment of the requirements For the degree of Master of Public Administration in Public Sector Management and Leadership*. California State University, Northridge
- Valentino, M. , & H. B. (2016). Loyalitas Karyawan Pada CV Trijaya Manunggal. *Agora*, 4(2), 328–337.