

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA  
TERHADAP LOYALITAS KERJA DENGAN KEPUASAN  
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
(STUDI KASUS PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SUKATANI)**

**SKRIPSI**



**OLEH:  
HAFIPAH DAMAYANTI  
112011125**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PELITA BANGSA  
BEKASI  
2024**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA  
TERHADAP LOYALITAS KERJA DENGAN KEPUASAN  
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
(STUDI KASUS PEGAWAI KANTOR KECAMATAN SUKATANI)**

Diajukan Kepada Universitas Pelita Bangsa  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam  
Menyelesaikan Program Sarjana Manajemen

**SKRIPSI**



**OLEH:  
HAFIPAH DAMAYANTI  
112011125**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PELITA BANGSA  
BEKASI  
2024**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yang bertanda tangan di bawah ini, Dosen Pembimbing Skripsi:

Nama Mahasiswa : Hafipah Damayanti

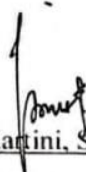
NIM : 11201115

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Terhadap Loyalitas Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Menyatakan bahwa, berdasarkan proses dan hasil bimbingan selama ini, serta dilakukan perbaikan, maka yang bersangkutan dapat mendaftarkan diri untuk mengikuti skripsi pada Program Studi Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pelita Bangsa.

Bekasi, 25 Juni 2024

Pembimbing,



Tri Mulyani Kartini, S.E.,M.M

NIDN : 0421047703

SKRIPSI

***PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, TERHADAP  
LOYALITAS KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
MEDIASI***

Dipersiapkan dan disusun oleh:  
Hafipah Damayanti  
112011125

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi pada hari Jumat, tanggal 16, bulan Agustus, tahun 2024, dan dinyatakan telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen.

**SUSUNAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI**

Ketua Penguji,  
Dr. Muhamad Ekhsan, S.Kom., M.M.  
NIDN: 0401128907

Tanda Tangan



Anggota Penguji  
Abdy Kurniawan Chairul, S.E., M.M.  
NIDN: 1003027101

Tanda Tangan



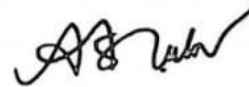
Ka. Prodi Manajemen



Dr. Yunita Ramadhani RDS, S.E., M.Sc.  
NIDN: 0406068402

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis



Dr. Preatmi Nurastuti, S.E., M.M.  
NIDN: 0404046508

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Hafipah Damayanti

NIM : 112011125

Program Studi : Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya susun untuk memperoleh gelar Sarjana Universitas Pelita Bangsa seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan secara jelas sumbernya sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian skripsi ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Bekasi, 25 Juni 2024



Hafipah Damayanti

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

“Maka sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan,”

**(QS. Al-Insyirah: 5)**

“Tidak ada yang tidak berhasil jika kamu melakukannya dengan sungguh -  
sungguh.”

**(Maya Angelou)**

“Where there’s a will, there’s a way.” (Di mana ada kemauan, di situlah ada jalan).

Karya ini saya persembahkan untuk:

1. Allah SWT, terima kasih atas segala rahmat dan hidayah-nya sehingga karya ilmiah ini dapat terselesaikan dengan baik
2. Diri sendiri yang sudah berusaha sampai sejauh ini, terima kasih sudah berjuang dan sabar dalam mengerjakan karya ilmiah ini.
3. Ibu dan Bapak serta keluarga yang selalu mensupport dan selalu mendoakan saya.
4. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan, lalu khusus untuk
5. Bapak sebagai Dosen pembimbing yang sudah sabar membimbing saya.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji dan Syukur kita panjatkan kepada Allah Subhanahu Wata'ala, atas segala pertolongan, rahmat, dan kasih sayang-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan dan nasehat dari semua pihak dalam penyusunan skripsi ini pada kesempatan kali ini saya menyampaikan terima kasih yang sebesar- besarnya pada :

1. Ibu Tri MulyaniKartini, S.E.,M.M selaku Pembimbing Utama yang telah membimbing, meluangkan waktu, memberikan banyak kemudahan, memberikan masukan, keteladanan serta motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan Tugas Akhir / Skripsi ini.
2. Tim Penguji Dr. Muhammad Ekhsan, S.Kom.,M.M. terima kasih telah berkenan memberikan masukan untuk penyempurnaan naskah mulai dari gagasan awal tema penelitian hingga selesainya skripsi ini.
3. Dr. Yunita Ramadhani RDS.,S.E.,M.sc selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Ilmu Sosial (FEBIS) Universitas Pelita Bangsa, beserta seluruh staf yang telah memberikan rekomendasi dan memfasilitasi penulis untuk dapat Menulis Tugas Akhir/Skripsi Mahasiswa.
4. Preatmi Nurastuti.,S.E.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis dan Ilmu Sosial(FEBIS) Universitas Pelita Bangsa beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan dan izin dukungan moril maupun materil kepada penulis.Hamzah Muhammad Mardiputera.,. SKM., MM sebagai Rektor Universitas Pelita Bangsa.
5. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Ilmu Sosial yang telah membimbing, mengarahkan, menasehati dan membagi ilmu pengetahuan

sebagai bekal bagi penulis dalam pengembangan keilmuan maupun penyelesaian Skripsi ini.

6. Orang tuaku tercinta yang telah mengasuh, mendidik, membesarkan serta mendoakan penulis dengan penuh kesabaran, keteladanan, pengorbanan yang tidak terhingga.



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<i>Abstract</i> .....	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
2.1 LANDASAN TEORI .....	10
2.1.1 Loyalitas Kerja .....	10
2.1.2 Pengertian Lingkungan Kerja.....	12
2.1.3 Pengertian Disiplin Kerja.....	14
2.1.4 Pengertian Kepuasan Kerja .....	16
2.2 Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	19
2.3 Model Penelitian .....	24
2.4 Hipotesis Penelitian.....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
3.1 Jenis dan Desain penelitian .....	29
3.1.1 Jenis penelitian .....	29
3.1.2 Desain Penelitian.....	29
3.2 Devinisi Operasional Variabel.....	31
3.3 Populasi dan Teknik Pengumpulan Sampel .....	32
3.3.1 Populasi .....	32
3.3.2 Sampel.....	32
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	33
3.4 Jenis, Sumber, dan Teknik Pengumpulan Data .....	33
3.4.1 Jenis dan Sumber Data .....	33
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data .....	34

3.5 Metode Analisis.....	35
3.5.1 Uji Instrumen.....	35
3.5.2 Uji Asumsi Klasik .....	36
3.5.3 Uji Hipotesis.....	37
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>40</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	40
4.1.1 Deskripsi data gambaran umum.....	40
4.1.2 Analisi Data .....	43
4.2 Pembahasan.....	57
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>60</b>
5.1 Kesimpulan.....	60
5.2 Saran.....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>62</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>63</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 : Rekapitulasi Absensi Pegawai.....	4
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	31
Tabel 3.2 Pengukuran Skala Likert .....	35
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	40
Tabel 4.2 Karakteristik Usia Responden .....	41
Tabel 4.3 Karakteristik Pendidikan Responden .....	41
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja .....	43
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	43
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja .....	44
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Loyalitas Kerja.....	44
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja .....	45
Tabel 4.9 Reliability Statistic Lingkungan Kerja .....	46
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja.....	46
Tabel 4.11 Reliability Statistic Disiplin Kerja.....	46
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja.....	46
Tabel 4.13 Reliability Statistic Kepuasan Kerja.....	47
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Loyalitas Kerja.....	47
Tabel 4.15 Reliability Statistic Loyalitas Kerja.....	47
Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov .....	48
Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinieritas.....	49
Tabel 4.18 Hasil Uji Autokorelasi.....	50
Tabel 4.19 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	51
Tabel 4.20 Hasil Analisis Uji T .....	53
Tabel 4.21 Hasil Uji Sumbangan Efektif & Sumbangan Relatif.....	54

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Penelitian .....	24
Gambar 3.1 Desain Penelitian.....	30
Gambar 4.1 Grafik P-P Plot .....	48
Gambar 4.2 Grafik Scatterplot .....	50

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Mapping Penelitian Terdahulu.....	64
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	66
Lampiran 3. Tabulasi Kuesioner Responden .....	72

*THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, WORK DISCIPLINE ON JOB  
LOYALTY WITH JOB SATISFACTION AS AN MEDIATION VARIABLE*

Hafipah Damayanti<sup>1)</sup>  
Tri Mulyani Kartini<sup>2)</sup>

**ABSTRACT**

*Human resources are individuals who work in an organization, both companies and agencies, who function as assets so that training and development of their abilities is needed. Human resources are an important factor that cannot be ignored in an organization. Human resources are also one of the key determinants of organizational development. Because in essence, human resources are employed in an organization as thinkers, movers and planners in order to achieve company goals. The data used is primary data obtained from the results of distributing questionnaires from 55 employees sampled in this study. The characteristics of respondents based on gender were 12 men and 43 women for women, with a percentage of men of 23.1% and for female respondents, 79.9% of the total sample of 55 people, these results illustrate that the characteristics of respondents based on gender are dominated by women. There is a work environment variable that contributes to Effective Contribution (SE) with a value of 10.7% from 81.4% and Relative Contribution (SR) with a value of 13.1% from 100%. The second hypothesis is considered valid and acceptable after carrying out various previous tests. The work discipline variable itself contributes an Effective Contribution (SE) value of 11.3% from 81.4% and a Relative Contribution (SR) of 13.9% from 100%. This hypothesis is considered valid and acceptable after carrying out various previous tests. The job satisfaction variable itself contributed an Effective Contribution (SE) value of 59.4% from 81.4% and a Relative Contribution (SR) value of 73.0% from 100%. This shows that work environment variables dominate the influence of the two previous variables on work loyalty.*

*Keywords: Work Environment, Work Discipline, Job Satisfaction, Work Loyalty*

- 1) Mahasiswa
- 2) Dosen Pembimbing

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

Hafipah Damayanti<sup>1)</sup>  
Tri Mulyani Kartini<sup>2)</sup>

## **ABSTRAK**

Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja dalam suatu organisasi, baik perusahaan maupun instansi yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga perlu adanya pelatihan dan pengembangan untuk kemampuannya. Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting bahkan tidak bisa dilepaskan dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia juga menjadi salah satu kunci penentu berkembangnya organisasi. Karena pada hakikatnya, sumber daya manusia dipekerjakan dalam suatu organisasi sebagai pemikir, penggerak dan perencana guna sebagai tercapainya tujuan perusahaan. Data yang digunakan data ini adalah primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner dari 55 pegawai yang dijadikan sample dalam penelitian ini, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki- laki berjumlah 12 orang dan untuk perempuan 43 orang, dengan presentase laki- laki 23,1% dan untuk responden perempuan 79,9% dari total sample 55 orang, hasil tersebut menggambarkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh jenis kelamin perempuan. Terdapat variabel lingkungan kerja sendiri mengontribusi Sumbangan Efektif (SE) dengan nilai 10,7 % dari 81,4 % dan Sumbangan Relatif (SR) senilai 13,1 % dari 100 %. Hipotesis kedua dianggap valid dan dapat diterima setelah melakukan berbagai uji sebelumnya. Variabel disiplin kerja sendiri mengontribusi nilai Sumbangan Efektif (SE) sebesar 11,3 % dari 81,4 % dan Sumbangan Relatif (SR) sebesar 13,9 % dari 100 %. Hipotesis tersebut dianggap valid dan dapat diterima setelah melakukan berbagai uji sebelumnya. Variabel kepuasan kerja sendiri mengontribusi nilai Sumbangan Efektif (SE) sebesar 59,4 % dari 81,4 % dan nilai Sumbangan Relatif (SR) sebesar 73,0 % dari 100 %. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mendominasi pengaruh dari kedua variabel sebelumnya terhadap loyalitas kerja.

**Kata kunci :** Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja