

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

(Studi Pada Hotel Tiara Pangkalan Bun, Kalimantan Tengah)



Disusun Oleh :

Ahmad Rifqi Faturrahman

201910160311112

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2023

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Ahmad Rifqi Faturrahman

NIM : 201910160311112

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 07 Oktober 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Penguji I : Dr. Nurul Asfiah, M.M.

Penguji II : Dra. Dewi Nurjannah, M.M.

Penguji III : Iqbal Ramadhani Fuadiputra, S.E., M.SM.

Penguji IV : Dr. Aniek Rumijati, M.M.

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Jurusan,



Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Dr. Nurul Asfiah, M.M.

SKRIPSI

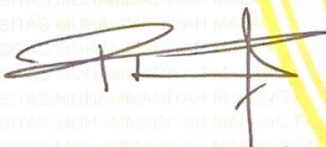
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Oleh :

Ahmad Rifqi Faturrahman
201910160311112

Diterima dan disetujui
pada tanggal 07 Oktober 2023

Pembimbing I,



Dr. Aniek Rumiwati, M.M.

Pembimbing II,



Iqbal Ramadhani Fuadiputra, S.E., M.S.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Ketua Jurusan,



Dr. Nurul Asfiah, M.M.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama : Ahmad Rifqi Faturrahman
NIM : 201910160311112
Program Studi : Manajemen
E-mail : ahmadrifqifaturrahman@webmail.umm.ac.id

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar asli dan hasil karya sendiri, baik Sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain.
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (*referensi*) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan/sumber acuan, dengan menyebutkn nama pengarang dan dicantumkan di daftar Pustaka. Sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebesar-besarnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Malang, ... Agustus 2023

Yang membuat pernyataan



Ahmad Rifqi Faturrahman

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

(Studi Pada Hotel Tiara Pangkalan Bun, Kalimantan Tengah)

Ahmad Rifqi Faturrahman

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Malang

Jl.Raya Tlogomas No.246 Malang

E-mail: ahmadrifqifaturrahman@webmail.umm.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas karyawan. (2) mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja. (3) mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. (4) mengetahui peran mediasi kepuasan kerja terhadap hubungan lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur dengan alat bantu SPSS 25. Penelitian ini menggunakan 48 responden dengan probability sampling dengan pendekatan Total sampling. Dari penelitian tersebut diperoleh hasil (1) lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. (2) lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (3) kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan (4) kepuasan kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas karyawan.

Kata Kunci – *lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja, loyalitas karyawan*

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

(Studi Pada Hotel Tiara Pangkalan Bun, Kalimantan Tengah)

Ahmad Rifqi Faturrahman

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Malang

Jl.Raya Tlogomas No.246 Malang

E-mail: ahmadrifqifaturrahman@webmail.umm.ac.id

ABSTRACT

This study aims to: (1) determine the effect of non-physical work environment on employee loyalty. (2) determine the effect of non-physical work environment on job satisfaction. (3) determine the effect of job satisfaction on employee loyalty. (4) knowing the mediating role of job satisfaction on the relationship between non-physical work environment and employee loyalty. This study uses a quantitative method with a descriptive approach. The analytical method used is path analysis using SPSS 25. This study used 48 respondents with probability sampling using total sampling approach. The results of this study were (1) the non-physical work environment has a significant positive effect on employee loyalty. (2) non-physical work environment has a significant positive effect on job satisfaction (3) job satisfaction has a significant positive effect on employee loyalty (4) job satisfaction mediates the relationship between non-physical work environment on employee loyalty.

Keywords : non-physical work environment, job satisfaction, employee loyalty

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya serta sholawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”** ini dapat terselesaikan pada waktu yang telah direncanakan. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu persyaratan mencapai derajat Sarjana di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang. Penulis banyak memperoleh bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa bantuan dan dorongan yang tiada henti akan sulit bagi penulis untuk menyelesaikannya. Sebagai ungkapan rasa syukur dalam kesempatan ini saya ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Fauzan M.Pd, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang
2. Dr. Idah Zuhroh, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang
3. Dr. Nurul Asfiah, M.M selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang
4. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat selama perkuliahan.
5. Dr. Aniek Rumijati, MM. selaku Dosen Pembimbing I yang dengan luar biasa membimbing, mengarahkan, meluangkan waktunya serta memberikan masukan dalam penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
6. Iqbal Ramadhani F., S.E., M.SM. selaku Dosen Pembimbing II yang dengan luar biasa membimbing, mengarahkan, meluangkan waktunya serta memberikan masukan dalam penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
7. Teristimewa kepada kedua orang tua saya Mahyuni dan Hj.Rini Marlina, sekaligus untuk adik saya Habibah Rahimah dan Muhammad Fatir Habibi,

serta keluarga besar saya yang tiada hentinya memberikan doa, motivasi, dukungan serta kasih sayang sehingga skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik.

8. Terima kasih untuk kekasih saya tersayang dan tercinta Resti Mitha Fatmawati yang selalu sabar dalam menghadapi setiap revisi dan selalu menemani saya disaat suka maupun duka
9. Terima kasih untuk sahabat-sahabat saya, yang selalu menemani saya revisian di *coffee shop* Malang dan di rumah Manunggal A1 disaat suka maupun duka dan terima kasih untuk seluruh teman saya yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu atas doa dan *support* yang tak pernah henti saya dapatkan.
10. *Last but not least, i wanna thank me for believing in me to doing all this hard work and never quit.*
11. *I gave my blood, sweat and tears for this.*

Akhirnya, dengan keterbatasan dan kekurangan saya persembahkan karya tulis ini kepada siapapun yang membutuhkan serta semoga bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Malang, Agustus 2023

Ahmad Rifqi Faturrahman

Daftar Isi

Cover.....	i
Lembar Persetujuan	ii
Lembar Orisinalitas	iii
Abstrak.....	iv
Kata Pengantar.....	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Gambar	xi
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Lampiran.....	xiii
BAB I Pendahuluan	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
E. Manfaat Penelitian	8
BAB II Tinjauan Pustaka	
A. Penelitian Terdahulu.....	9
B. Landasan Teori	12
C. Kerangka Berpikir	17
D. Hipotesis.....	18
BAB III Metode Penelitian	
A. Lokasi Penelitian	21
B. Jenis Penelitian	21
C. Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel.....	21
D. Definisi Operasional Variabel	22
E. Data Dan Sumber Data	23
F. Teknik Pengumpulan Data.....	24
G. Teknik Pengukuran Variabel.....	24

H. Uji Instrumen.....	25
I. Hasil Uji Instrumen.....	26
J. Uji Asumsi Klasik.....	27
K. Teknik Analisis Data	28
L. Uji Hipotesis	30
BAB IV Hasil dan Pembahasan	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	32
B. Gambaran Karakteristik Responden.....	34
C. Hasil Uji Instrument	36
D. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	38
E. Hasil Analisis Data	39
F. Hasil Uji Hipotesis	47
G. Pembahasan	50
BAB V Penutup	
A. Kesimpulan	54
B. Saran	55
Daftar Pustaka.....	56
Lampiran.....	58

Daftar Gambar

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	18
Gambar 4.1 Model Analisis Jalur	47



Daftar Tabel

Tabel 1.1 Data Keluhan Karyawan.....	5
Tabel 1.2 Rekapitulasi data survey pra penelitian	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	9
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	22
Tabel 3.2 Skala Likert.....	25
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas	26
Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas	27
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	34
Tabel 4.2 Lama Bekerja Responden.....	35
Tabel 4.3 Umur Responden	35
Tabel 4.4 Taraf Pendidikan.....	36
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas	36
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas	37
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas	38
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	39
Tabel 4.9 Rekapitulasi hasil rentang skala variabel lingkungan kerja non fisik	39
Tabel 4.10 Rekapitulasi hasil rentang skala variabel kepuasan kerja.....	40
Tabel 4.11 Rekapitulasi hasil rentang skala variabel loyalitas karyawan.....	42
Tabel 4.12 Hasil analisis jalur X-Y	43
Tabel 4.13 Hasil analisis jalur X-Z.....	44
Tabel 4.14 Hasil analisis jalur Z-Y	45
Tabel 4.15 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	46
Tabel 4.16 Hasil uji t X-Y	48
Tabel 4.17 Hasil uji t X-Z.....	48
Tabel 4.18 Hasil uji t Z-Y	49
Tabel 4.19 Hasil Uji Sobel.....	49

Daftar Lampiran

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	58
Lampiran 2	Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden	62
Lampiran 3	Hasil Uji Instrumen	68
Lampiran 4	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	72
Lampiran 5	Hasil Analisis Data	73
Lampiran 6	Hasil Uji Hipotesis	75



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tanzeh. (2011). *Metodologi Penelitian Praktis*. Yogyakarta: Teras Rosdakarya
- Antoncic dan Antoncic. (2011). "Employee satisfaction, Intrapreneurship and Firm growth: A Model". *Industrial Management and Data Systems*, vol. 111, no. 4, pp 589-607.
- Anwar, Sanusi. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (8th)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, L., & Sutanto, E. M. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di CV Hartono Flash Surabaya. *AGORA*, 5(3).
- Halawa, F. P., Bhastary, M. D., Juliansyah, R., Tampubolon, A., & Sinaga, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Nonfisik Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada. Pt. Mahkota Group Tbk, Medan.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jasmine, I., & Edalmen, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(2), 450-460.
- Kementrian Pariwisata. (2009). Undang-Undang Republik Indonesia No. 10 Tahun 2009 Tentang Kepariwisata dalam pasal 1
- Kuncoro, Mudrajad. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Maulana, F., Sumiyati, G. R., & Razati, G. (2019). Efek Lingkungan Kerja Sosial dan Kepuasan Kerja Pada Loyalitas Karyawan Dalam Industri Jasa Properti. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 4(3), 30-39.
- Murali, S., Poddar, A., & Seema, A. (2017). Employee loyalty, organizational performance & performance evaluation—a critical survey. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(8), 62-74.
- Poerwopoespito. (2014). *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. Jakarta : Grasindo.
- Riduwan., Engkos. (2017). *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Robbin & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Rohimah, S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Aseli Dagadu Djokdja. *Jurnal Dewantara*, 1(10).
- Salim dan Syahrums, (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Cipta Pustaka.

- Saydam, Gouzali. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta: Djanbatan
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar Maju, Bandung.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Setyaningsih, S., 2020. *Penguatan Sumber Daya Manajemen Pendidikan Melalui Analisis Jalur (path analysis) & Metode SITOREM*. first ed. Bandung: CV. Alfabeta
- Sondang P. Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sukawati, T. B. W., & Suwandana, I. G. M. (2021). Effect of Physical Work Environment, Workload, and Compensation on Employee Loyalty at Visesa Ubud Resort. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(2), 399-408.
- Sumarsono, Sonny. (2003). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Suryanti, L., & Masruchin, M. (2018). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan PT. XYZ. *Jurnal Farmagazine*, 5(3), 42-52.
- Syamsuddinnor. (2014). Pengaruh Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ben Line Agencies (BLA) Banjar Masin. *Jurnal Socioscientia*, 6 (1), 1-44. Diperoleh tanggal 7 November 2014.
- Wati, A. I., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 1(2), 92-97.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

ORIGINALITY REPORT

15%	15%	6%	8%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repo.undiksha.ac.id	4%
	Internet Source	
2	repo.darmajaya.ac.id	3%
	Internet Source	
3	katalog.ukdw.ac.id	2%
	Internet Source	
4	repository.uin-suska.ac.id	2%
	Internet Source	
5	repository.unpas.ac.id	2%
	Internet Source	
6	journal.ikopin.ac.id	2%
	Internet Source	
7	ojs.uho.ac.id	2%
	Internet Source	