

**Pengaruh Budaya Organisasi dan Persepsi Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada PT Dharma Satya Nusantara Group Muara Wahau Kalimantan Timur**

**Ridadamai Setianingrum<sup>1</sup>, Hardani Widhiastuti<sup>2</sup>, Rusmalia Dewi<sup>3</sup>**

Universitas Semarang

ridadamai5@gmail.com, dhani\_fps@usm.ac.id , liadewi@usm.ac.id

**ABSTRACT**

*This research aims to analyze the influence of organizational culture and perceptions of the work environment on the work loyalty of PT Dharma Satya Nusantara Group employees, with job satisfaction as an intervening variable. This research was motivated by the gap between the initial questionnaire data which indicated a high level of work loyalty, and the interview results which indicated the existence of employees with low loyalty. The research method used is quantitative, with data collection through questionnaires and interviews. The research sample was 114 employees of PT Dharma Satya Nusantara Group. Data analysis was carried out using multiple regression analysis. SmartPLS 4.0. The research results show that: 1: Organizational culture influences job satisfaction 2: Perception of the Work Environment influences Job Satisfaction 3: Job Satisfaction influences Job Loyalty 4: Perception of the Work Environment influences Job Loyalty 5: Organizational culture influences work loyalty 6: The influence of organizational culture and job satisfaction on job loyalty 7: There is an influence of Work Environment Perception and Job Satisfaction on Job Loyalty The implication of this research is that it is important for companies to pay attention to organizational culture and create a positive work environment to increase employee job satisfaction, which will ultimately have an impact on increasing work loyalty.*

**Keywords:** *organizational culture, perception of work environment, job satisfaction, work loyalty, PT Dharma Satya Nusantara Group*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan persepsi lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PT Dharma Satya Nusantara Group, dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya kesenjangan antara data kuesioner awal yang menunjukkan tingkat loyalitas kerja tinggi, dengan hasil wawancara yang mengindikasikan adanya karyawan dengan loyalitas rendah. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui kuesioner dan wawancara. Sampel penelitian adalah 114 karyawan PT Dharma Satya Nusantara Group. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi berganda. SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja 2 : Persepsi Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja 3 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja 4 : Persepsi Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja 5 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja 6 : Adanya pengaruh Budaya organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja 7 : Adanya pengaruh Persepsi Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya perusahaan untuk memperhatikan budaya

organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang positif guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan loyalitas kerja.

**Kata Kunci:** budaya organisasi, persepsi lingkungan kerja, kepuasan kerja, loyalitas kerja, PT Dharma Satya Nusantara Group

## PENDAHULUAN

Indonesia, sebagai negara agraris dengan sumber daya alam yang melimpah, memiliki potensi besar dalam sektor perkebunan. Salah satu komoditas unggulan Indonesia adalah minyak sawit, yang telah menjadi sumber pendapatan yang signifikan bagi negara. PT Dharma Satya Nusantara Group, sebagai salah satu perusahaan sawit terkemuka di Indonesia, memiliki peran penting dalam pengembangan sektor ini. Namun, di balik kesuksesan perusahaan, terdapat tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang perlu diperhatikan.

Loyalitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan yang loyal cenderung memiliki produktivitas yang tinggi, tingkat absensi yang rendah, dan lebih bersedia untuk memberikan kontribusi yang lebih besar bagi perusahaan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan antara lain adalah budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan persepsi lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PT Dharma Satya Nusantara Group, dengan mempertimbangkan peran kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan di perusahaan perkebunan. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang relevan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

Loyalitas kerja didefinisikan sebagai sikap kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Aspek-aspek loyalitas kerja meliputi rasa memiliki, tanggung jawab, dan kesukaan terhadap pekerjaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja adalah karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan, dan pengalaman kerja.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti gaji, promosi, kepemimpinan, tunjangan, penghargaan, prosedur kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi. Aspek-aspek kepuasan kerja meliputi isi pekerjaan, imbalan, promosi, kondisi kerja, rekan kerja, pengawasan, dan hubungan interpersonal.

Budaya organisasi adalah sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi. Dimensi budaya organisasi mencakup formalisasi, sentralisasi,

dan adaptasi terhadap perubahan. Budaya organisasi mempengaruhi perilaku karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Persepsi lingkungan kerja adalah cara individu memandang dan menafsirkan kondisi di lingkungan kerjanya. Aspek-aspek persepsi lingkungan kerja meliputi pelayanan kerja, kondisi kerja, dan hubungan karyawan. Persepsi lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan persepsi lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Dharma Satya Nusantara Group Kalimantan Timur, dengan mempertimbangkan peran kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Dharma Satya Nusantara Group Kalimantan Timur, sedangkan sampelnya ditentukan menggunakan teknik *simple random sampling* sebanyak 114 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala Likert untuk mengukur variabel loyalitas kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan persepsi lingkungan kerja. Skala Likert dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden secara kuantitatif. Perhitungan menggunakan SmartPLS versi 4.0.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Persiapan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi, persepsi lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PT Dharma Satya Nusantara Group di Muara Wahau, Kalimantan Timur. Perusahaan ini dipilih sebagai objek penelitian karena memiliki jumlah karyawan yang cukup dan belum pernah dilakukan penelitian serupa sebelumnya.

Populasi dan sampel: Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Dharma Satya Nusantara Group di lokasi tersebut, sedangkan sampelnya adalah 114 karyawan yang dipilih secara acak.

Alat ukur: Penelitian ini menggunakan empat skala ukur, yaitu skala loyalitas kerja, skala kepuasan kerja, skala budaya organisasi, dan skala persepsi lingkungan kerja. Masing-masing skala terdiri dari beberapa item pertanyaan yang diukur menggunakan skala Likert.

Pengumpulan data: Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden yang telah ditentukan. Sebelumnya, peneliti telah memperoleh izin dari perusahaan dan melakukan koordinasi dengan tim HRD untuk pelaksanaan pengumpulan data.

Analisis data: Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan *software* SmartPLS 4.0. Analisis yang akan dilakukan meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik, dan analisis jalur (*path analysis*) untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel-variabel penelitian.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi, persepsi lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan *software* SmartPLS 4.0.

### Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Hasil uji validitas konvergen menunjukkan bahwa semua item pertanyaan memiliki *loading factor* yang melebihi ambang batas 0.5, mengindikasikan bahwa item-item tersebut mengukur konstruk yang sama. Selain itu, nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk setiap konstruk juga melebihi 0.5, menunjukkan bahwa konstruk-konstruk tersebut valid. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's alpha dan *composite reliability* menunjukkan nilai di atas 0.70 untuk semua konstruk, mengindikasikan bahwa instrumen penelitian reliabel.

### Pengujian Hipotesis

#### Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa:

Budaya organisasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja (Y) dan kepuasan kerja (Z). Artinya, semakin baik budaya organisasi di perusahaan, maka semakin tinggi loyalitas dan kepuasan kerja karyawan.

Persepsi lingkungan kerja (X2) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja (Y) dan kepuasan kerja (Z). Ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja (Z) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja (Y). Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula loyalitas kerja mereka.

#### 1) Pengaruh secara langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
BUDAYA ORGANISASI (X1) -> LOYALITAS KERJA (Y)	0.135	0.138	0.119	1.130	0.259
BUDAYA ORGANISASI (X1) -> KEPUASAN KERJA (Z)	0.584	0.580	0.072	8.083	0.000

PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA (X2) -> LOYALITAS KERJA (Y)	0.237	0.247	0.106	2.231	0.026
PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA (X2) -> KEPUASAN KERJA (Z)	0.362	0.375	0.091	3.957	0.000
KEPUASAN KERJA (Z) -> LOYALITAS KERJA (Y)	0.494	0.485	0.127	3.880	0.000

Berdasarkan hasil di atas dapat dilihat dari nilai original sampel, p value atau t statistic yang digunakan sebagai acuan untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau hipotesis ditolak. Hipotesis dapat diterima jika t statistic > t tabel atau p value < 0,05.

## 2) Pengaruh Tidak Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
BUDAYA ORGANISASI(X1) -> KEPUASAN KERJA (Z) -> LOYALITAS KERJA (Y)	0.289	0.287	0.098	2.945	0.003
PERSEPSI LINGKUNGAN KERJA (X2) -> KEPUASAN KERJA(Z) -> LOYALITAS KERJA (Y)	0.179	0.175	0.046	3.879	0.000

Berdasarkan tabel di atas, yaitu pengaruh tidak langsung persepsi lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja memiliki nilai signifikan t statistics sebesar 2,945 dan p value bernilai sebesar 0,000. Sedangkan hipotesis pengaruh persepsi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui loyalitas kerja memiliki nilai signifikansi t statistics sebesar 3,879 dan p value 0,000. Dari pengujian di atas tampak bahwa *intervening* pada model terlihat bahwa budaya organisasi dan persepsi lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan kerja.

## Pembahasan

### Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Pada uji hipotesis menyatakan bahwa budaya organisasi secara langsung berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian yang telah dilakukan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki uji t sebesar 8,083 Dengan p value 0,000 dengan nilai tersebut sehingga hipotesis diterima dan berpengaruh positif berarti budaya organisasi terhadap kepuasan kerja di PT Dharma Satya

Nusantara Group sangat berpengaruh. Karena  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel  $0,001 < 0,05$  maka budaya organisasi (X1) secara langsung berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja (Z). Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi seseorang maka akan semakin tinggi pula Tingkat kepuasan kerja seseorang.

Hasil ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Kalsum, Harlin dan Machasin (2023:87) yang dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawannya. Penelitian terdahulu pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja menyatakan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut dilakukan oleh Primasheila, Hanafi dan Bakri (2017:30-31) bahwa penelitiannya membuktikan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh pada variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 0,507 yang diketahui bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari tingkat signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ).

Hal serupa juga ditemukan oleh Berry (2015) dalam penelitiannya yang mengungkapkan hubungan positif signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja di Rumah Sakit Bethesda Lempuyangwangi.

### **Pengaruh Persepsi Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Pada uji hipotesis menyatakan bahwa persepsi lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian yang telah dilakukan bahwa persepsi lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki uji  $t$  sebesar 3,957 Dengan  $p$  value 0,000 dengan nilai tersebut sehingga hipotesis diterima dan berpengaruh positif berarti persepsi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT Dharma Satya Nusantara Group sangat berpengaruh. Karena  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel  $0,001 < 0,05$  maka persepsi lingkungan kerja (X2) secara langsung berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja (Z). Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi persepsi lingkungan kerja seseorang maka akan semakin tinggi pula Tingkat kepuasan kerja seseorang.

Hasil ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Hasibuan (2003) mengemukakan bahwa suasana dan lingkungan kerja merupakan salah satu factor yang juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian terdahulu pengaruh persepsi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menyatakan bahwa persepsi lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut dilakukan oleh Krisnaldy, Pasaribu dan Senen (2019).

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja**

Hipotesis selanjutnya menyatakan bahwa kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja. Pada penelitian yang telah dilakukan kepuasan kerja memiliki  $t$  hitung sebesar 3,880 dengan  $p$  value 0,000 Karena  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel  $0,001 < 0,05$  maka kepuasan kerja (Z) secara langsung

berpengaruh signifikan positif terhadap loyalitas kerja (Y). Hal ini sesuai dengan apa yang diteliti oleh Citra dan Fahmi (2019:222) budaya kepuasan kerja yang baik maka loyalitas kerjanya juga baik.

Penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. Penelitian tersebut dilakukan oleh Wibowo & Sutanto (2013) ; (Basalamah, 2012) dan (Wulandari & Utami, 2018) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

### **Pengaruh Persepsi Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja**

Pada uji hipotesis menyatakan bahwa persepsi lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja. Pada penelitian yang telah dilakukan bahwa persepsi lingkungan kerja dan loyalitas kerja memiliki uji t sebesar 2,231 Dengan p value 0,026 dengan nilai tersebut sehingga hipotesis diterima dan berpengaruh positif berarti persepsi lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja di PT Dharma Satya Nusantara Group sangat berpengaruh. Karena t hitung lebih besar dari t table  $0,001 < 0,05$  maka persepsi lingkungan kerja (X2) secara langsung berpengaruh signifikan positif terhadap loyalitas kerja (Y). Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi persepsi lingkungan kerja seseorang maka akan semakin tinggi pula Tingkat loyalitas kerja seseorang.

Hasil ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Nisa, Dewi (2020:144) Suasana kerja yang menyenangkan dapat membuat karyawan menjadi loyal pada perusahaan serta berguna untuk pertumbuhan jangka Panjang perusahaan Penelitian terdahulu pengaruh persepsi lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja menyatakan bahwa persepsi lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikansi terhadap loyalitas kerja. Penelitian tersebut dilakukan oleh Rachmah (2020:145) Persepsi lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil yang didapatkan nilai R Square sebesar 0,315. Nilai ini menunjukkan bahwa ada sebesar 31,5% persepsi lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kerja**

Pada uji hipotesis menyatakan bahwa budaya organisasi secara langsung berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja. Pada penelitian yang telah dilakukan bahwa budaya organisasi dan loyalitas kerja memiliki uji t sebesar 1,130 Dengan p value 0,259 dengan nilai tersebut sehingga hipotesis diterima namun tidak signifikan berarti budaya organisasi terhadap loyalitas kerja di PT Dharma Satya Nusantara Group tidak terlalu berpengaruh. Karena t hitung lebih kecil dari t tabel  $0,259 > 0,05$  maka budaya organisasi (X1) secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja (Y). Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi seseorang maka akan tidak berpengaruh secara langsung signifikan terhadap Tingkat loyalitas kerja seseorang.

Hasil ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Manikotama, Lubis dan Rahmah (2022:207) yang dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi timbul dari tujuan seseorang untuk memenuhi kelayakannya. Penelitian terdahulu Rose (2019) dalam penelitiannya mengatakan bahwa dengan kuatnya budaya organisasi yang dimiliki dan diciptakan oleh perusahaan akan berdampak pada loyalitas serta komitmen yang dimiliki oleh karyawan, dimana budaya organisasi dalam perusahaan berperan penting untuk menyamakan sudut pandang tiap anggota atau karyawan perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Audita (2019) yang menyebutkan bahwa perusahaan dengan budaya organisasi yang kuat akan memiliki karyawan yang akan terus berinovasi dan berusaha untuk memiliki pencapaian yang tinggi serta akan memilih untuk setia terhadap perusahaan dan mengembangkan potensi yang dimiliki bersama dengan perusahaan tersebut.

Pengaruh Tidak Langsung Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Pengaruh tidak langsung persepsi budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja memiliki nilai signifikansi *t statistic* sebesar 2,945 dan *p value* bernilai sebesar 0,003 Hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi memperkuat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian oleh Asriandi, Gani dan Hasbi (2018:10) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini terlihat dari koefisien jalur (*standardized*) sebesar 0.257 dengan nilai probabilitas (*p*) sebesar 0.019 yang lebih kecil dari nilai ( $\alpha$ ) = 0.05. Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik implementasi budaya organisasi yang dianut oleh setiap karyawan maka semakin tinggi pula sikap loyalitas karyawan dalam perusahaan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. Dengan demikian, juga mendukung penelitian yang dilakukan Sahal dkk (2015). Dimana pengaruh budaya kerja/organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. Penelitian tersebut dilakukan oleh Wibowo & Sutanto (2013) ; (Basalamah, 2012) dan (Wulandari & Utami, 2018) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Sehingga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Asriandi, Gani dan Hasbi (2018:10) bahwa adanya hubungan yang signifikan positif budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja.

### **1. Pengaruh Tidak Langsung Persepsi Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja**

Hasil analisis menunjukkan bahwa persepsi lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan kerja. Terbukti dari nilai *path coefficients* sebesar 3,879 dan *p-value* 0,000 yang kurang dari 0.05. Hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Ini berarti, semakin organisasi memperhatikan persepsi lingkungan kerja dan meningkatkan kepuasan kerja, maka loyalitas kerja karyawan juga akan semakin tinggi.

Berdasarkan penelitian oleh Wahyudi Ricky (2023) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel pemediasi antara persepsi lingkungan kerja dan loyalitas kerja. Dalam penelitiannya, dilakukan penelitian pengaruh lingkungan kerja dan loyalitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Hasil pengujian menyatakan bahwa loyalitas kerja dicapai dengan meningkatkan kepuasan kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja

Dari pengujian tersebut tampak bahwa *intervening* pada model terlihat bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan kerja.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diketahui bahwa penelitian ini menggunakan analisis jalur PLS (Partial Least Square) berbasis SEM. Kesimpulan yang diperoleh diantaranya :

- H1 : Terbukti adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Dharma Satya Nusantara Group dengan uji t di atas 1,96 dan p value lebih kecil dari 0,05
- H2 : Terbukti adanya pengaruh persepsi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Dharma Satya Nusantara Group dengan uji t di atas 1,96 dan p value lebih kecil dari 0,05
- H3 : Terbukti adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja pada karyawan PT Dharma Satya Nusantara Group dengan uji t di atas 1,96 dan p value lebih kecil dari 0,05
- H4 : Terbukti adanya pengaruh persepsi lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja pada karyawan PT Dharma Satya Nusantara Group dengan uji t di atas 1,96 dan p value lebih kecil dari 0,05
- H5 : Terbukti adanya pengaruh namun tidak terlalu besar antara budaya organisasi terhadap loyalitas kerja pada karyawan PT Dharma Satya Nusantara Group dengan uji t di atas 1,96 dan p value lebih besar dari 0,05

H6 : Terbukti adanya pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja pada karyawan PT Dharma Satya Nusantara Group dengan uji t di atas 1,96 dan p value lebih kecil dari 0,05

H7 : Terbukti adanya pengaruh persepsi lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja pada karyawan PT Dharma Satya Nusantara Group dengan uji t di atas 1,96 dan p value lebih kecil dari 0,05

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Abbas, I., Hamzah, M. N., & Didiharyono, D. (2023). Analisis Good Governance Dan Kualitas Pegawai Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Melalui Kejelasan Sasaran Anggaran Pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 2(2), 138–152. <https://doi.org/10.56858/jsmn.v2i2.161>

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Afdhal, Syamsu Rijal, Irwan Nopian Sinaga, Tobari, Ina Yulianadewi, Syarifah Mauli Masyithah,...Arief Y Rukmana. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Global Eksekutif Teknologi Sumatera Barat I, Hal 69.

Aisah, Siti dan Ruseno Arjanggi. (2021). Peran Kerja dan Persepsi Keadilan Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan. Vol 8 No I. *Jurnal Ecopsy*. Hal 90-115.

Alwi, Suddin. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Sumber Daya Manusia*. Vol 13 No 1 Hal 8-70.

Asih, Gusti Yuli, Hardani Widhiastuti dan Rusmalia Dewi. (2018). *Stres Kerja Cetakan I*. Semarang. Semarang University Press.

Asriandi, Gani dan Hasbi (2018) Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan PT Industri Kapal Indonesia (PERSERO) Makassar. Vol 1 No 2 Hal 8

Astuti. (2022). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja. *LIPi Jurnal*. Vol 49 Hal 10-17.

Azwar, P. (2019). *Metode Penelitian*. Yogyakarta. Hal 5-120.

Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7), 635–637.

- Barzah, S., Susilowati, F., & Sumarmi, S. (2024). Pengaruh Kompensasi, Teamwork, Dan Pengembangan Karir Terhadap Keterikatan Karyawan Di Pt Sangsaka Surya Karunia Jogja. *Bisman (Bisnis Dan Manajemen) The Journal Of Business And Management*, 7(2), 452–462.
- Bertua, O., Panggabean, E., Yolanda, A., Naftalia, J., & Sitompul, S. (2024). Peningkatan Berbicara Siswa Smp Free Methodist 1 Medan Dengan Memanfaatkan Media Sosial. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(1), 2978–2983.
- Cahyani, Izzati. (2023). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Loyalitas pada Karyawan Bagian Produksi Pt.X. *Jurnal Penelitian Psikologi*. Vol 10. Hal 536
- Chaerunisa, S., & Khalid, Z. (2024). Peran Mediasi Motivasi Kerja Dalam Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behaviour ( Studi Pada Pegawai Pusat Jasa Kearsipan , Arsip Nasional Republik Indonesia ) Support ( Khalid Et Al., 20. Lokawati: *Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(5).
- Chin, W. W., & Dibbern, J. (2010). A Permutation Based Procedure for Multi-Group PLS Analysis: Results of Tests of Differences on Simulated Data and a Cross Cultural Analysis of the Sourcing of Information System Services between Germany and the USA. Dalam W. W. C. Esposito Vinzi, J. Henseler, & H. Wang (Ed.), *Handbook of Partial Least Squares: Concepts, Methods and Applications* (Springer Handbooks of Computational Statistics Series: Vol. II), V (hlm. 171–193). Springer. [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-540-32827-8\\_8](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-540-32827-8_8)
- Chinanti, D. W. P., & Siswati, S. (2018). Hubungan Antara Kebahagiaan Di Tempat Kerja Dengan Keterikatan Karyawan Pada Karyawan Pt. Dwi Prima Sentosa Mojokerto. *Jurnal Empati*, Agustus, 7(3), 199–205.
- Citra, Lola Melino.(2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. Vol 2 No 2 Hal 222
- Fajardika, R. S., Siregar, L. M., & Hakim, A. R. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan Generasi Milenial Di Pt X. *Empowerment Jurnal Mahasiswa Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 2(1), 42–49. <https://doi.org/10.36805/Empowerment.V2i1.648>
- Fathurokhman, F., & Widhiastuti, H. (2019). Pengaruh Persepsi Tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Di Pt Pln (Persero) Up2d Jawa Tengah & Di Yogyakarta. *Proyeksi*, 14(2), 139. <https://doi.org/10.30659/Jp.14.2.139-150>
- Firmansyah Akbar, Tezar Arianto. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada

- PT. Mitra Bisnis Seluler Indosat Ooredoo Kota Bengkulu. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*. Vol IV Hal 281.
- Fitria, W. N., Jaya, R. C., & Akbar, R. R. (2024). Evaluasi Keterlibatan Karyawan, Budaya Keselamatan Dalam Mengurangi Angka Kecelakaan Kerja Pt Kayo Makmur Indonesia. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(3), 2444–2449. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i3.3828>
- Franke, G., & Sarstedt, M. (2019). Heuristics versus statistics in discriminant validity testing: a comparison of four procedures. *Internet Research*, 29(3), 430–447. <https://doi.org/10.1108/IntR-12-2017-0515>
- Hafid dan Hasanah (2016) Persepsi Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Vol 1 No 2 Hal 288
- Hair Jr., J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis (seventh edition)*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When To Use And How To Report The Results Of Pls-Sem. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/Ebr-11-2018-0203>
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2024). *Advanced Issues in Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM (2nd ed.))*. Sage. <https://uk.sagepub.com/en-gb/asi/advanced-issues-in-partial-least-squares-structural-equation-modeling/book279526>
- Hair, J., Hult, G., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem) (2nd Ed.)*. Thousand Oaks: Sage.
- Harahap, Dewi Suryani dan Hazmanan Khair. (2019) .Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol.1 No.2. Hal 69-88.
- Hartawan, Nurwati, & Mokodompit, E. A. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Perceived Organisational Support, Servant Leadership Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Staf Pribadi Pimpimpinan (Spripim) Polda Sultra. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (Jumbo)*, 7(3), 194– 208.
- Husni, Musnadi S dan Faisal. (2018) .Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan Di Provinsi Aceh (Studi Kasus Pada Rutan Klas Iib Banda Aceh Dan Rutan Klas II B Jantho). *Jurnal Magister Manajemen*. Vol 2.No 1,91
- J.Periantalo. (2018) .Uji Validitas Kontrak. *Jurnal Ilmu Perilaku*. Vol.IHal.109-143.
- Kalsum, Harlen dan Machasin .(2023).Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru. Vol 5 No 1 Hal 87

- Karim, M., & Abrian, Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Employee Engagement Karyawan Di Fave Hotel Olo Padang. *Jurnal Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 2(1), 343–357.
- Kartika, J., & Muchsinati, E. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Bpr Di Batam. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 14(2), 115082.
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja: Dari Teori Dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: Alfabeta.
- Kurniawan, Indra. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja. *Feb.Unmul.Vol I Hal 10*.
- Ma'ruf, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *Psikoborneo*, vol. 9, no. 1, 111.
- Manikotama, Lubis dan Rahmah (2022) Budaya Organisasi dan Keterlibatan Karyawan terhadap Loyalitas Kerja. *Vol 10 No 1 Hal 207*
- Maulana, Sumiyati & Razati. (2020). Efek Lingkungan Kerja Sosial dan Kepuasan Kerja Pada Loyalitas Karyawan Dalam Industri Jasa Properti. *Journal of Business Management Education (JBME)*, Vol 4(3), Hal 30–39.
- Maulyan, F. F., & Sandini, D. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 6(1), 2685–6972.
- Maya, Elfira. (2018). Kepemimpinan Islami, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, Dan Loyalitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Di Sidoarjo. *Journal of Islamic Economics*. Vol 2 Hal 64-65
- Mediana, A. M., & Hwihanus. (2024). Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Menilai Efektivitas Dan Efisiensi Terhadap Fungsi Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan Karier, Dan Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Pt. Limpah Mas Indonesia (Lmi) Cabang Surabaya. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi (Jumia)*, 2(2), 193–212.
- Munif Ahmad, Nurhayati & Widhiastuti (2018) Analisa Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja SDM dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis Hal : 261-281*
- Neysyah, S. N., Suwanto, H., & Kumalasari, F. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Damai Jaya Lestari Kec. Polinggona Kab. Kolaka). *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 1(2), 213–221. Retrieved From <https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jakbs/article/view/138>

- Nisa, Dewi, Rachmah .(2020).Pengaruh Persepsi Lingkungan Kerja Fisik terhadap Loyalitas Karyawan Office PT Antang Gunung Merantus. Vol 3 No 1 Hal : 143-144
- Nurhasan, R. (2018). Kepuasan Kerja dan Loyalitas Generasi – Y. Jurnal Wacana Ekonomi.Vol. 17, no. 1, 16.
- Onsardi. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu.Journal of Economic.Vol 2 Hal 1-13.
- Paendong, J.Sentosa dan Sarpan. (2019) . Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu. Jurnal Manajemen, vol. 15, no. 2, 38 – 29.
- Primasheila, Hanafi dan Bakri (2017) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Telkom Kantor Wilayah Palembang. No 1 Hal 31
- Purba,W. (2019). Aplikasi Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi.Vol 7 Hal 139.
- Qasanah, U. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Psikoborneo, vol. 8, no. 1, Hal 130.
- Ridho, Muhammad dan Febsri Susanti. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. Vol.1.Hal 1-12.
- Ristiarli, A. A., & Nugroho, N. E. (2024). Pengaruh Job Embeddedness, Emotional Intelligence Dan Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Nusantara Mobil International. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 18(1), 1–22. <https://doi.org/10.53916/jeb.V18i1.78>
- Rivai, V. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2019). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.Edisi 4.Rajawali Pers.Hal 234-236.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). Organizational Behaviour. New Jersey: Prentice-Hall.
- Rosita, R., Sawiji, H., & Ninghardjanti, P. (2024). Hubungan Kualitas Pelayanan Dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Inap Di Rsu Ja'far Medika. Jikap (Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran), 8(3), 253. <https://doi.org/10.20961/jikap.V8i3.78434>
- Sari,Mitha. (2019). Pengaruh Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Konsumen dengan Kepuasan Konsumen sebagai Variabel Mediasi.Vol 2 .Hal 119-121.

- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2017). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. Dalam Handbook of Market Research (hlm. 1–40). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8\\_15-1](https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8_15-1)
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi. Bandung. CV Alfabeta. Cetakan I. Hal 20-180.
- Sukma dan Puspitadewi. (2020). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Loyalitas Kerja pada Marketing Kontrak PT. X Cabang Surabaya. Skripsi. Hal 60-65.
- Sukma dan Puspitadewi. (2022). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Loyalitas Kerja pada Marketing Kontrak PT. X Cabang Surabaya. Skripsi. Hal 35.
- Sule E.T dan Priansa D.J. (2018). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Refika Bandung. Hal 45-51.
- Wahyudi, Ricky (2023) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rs 'Aisyiyah Kudus. Vol 3 No 2 Hal 52-55
- Wenno, M. W. (2018). Hubungan Antara Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di PT PLN Persero Area Ambon. Jurnal Maneksi, Vol.7,no. 1, 48.
- Zainiah, P. Y., Thamrin, M., & Herlambang, T. (2024). Pengaruh Workaholic Dan Work Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bondowoso. Budgeting : Journal Of Business, Management And Accounting, 5(2), 540– 552.
- Zaluhu, R., Hulu, A., & Herlina, E. S. (2024). Pengaruh Metode Cerita Berseri Terhadap Peningkatan Kosakata Anak Usia 5-6 Tahun Di Tk Mandiri Abcd Sipoholon. Khirani: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini, 2(2).
- Zatira, N. H., & Tumanggor, B. F. (2024). Pengaruh Pengembangan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Studi Pada Direktorat Keuangan Dan Umum Pt Patra Jasa. Jurnal Sumber Daya Aparatur, 6(1), 86–93.