

Analisis Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Personel dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Anggota Polres Kudus)

Dimas Bayu Aji Triambodo^{1*}, Hardani Widhiastuti², Rini Sugiarti³, Mulya Virgonita I. Winta⁴, Ma'rifah⁵

^{1,2,3,4} Universitas Semarang, Indonesia

⁵ Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia

Corresponding Author:  bellajulita58@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of work ethic on job satisfaction and organizational culture on the loyalty of members of the Kudus Police through job satisfaction. The sample is 131 members of the Kudus Police with the rank of non-commissioned officer. Quantitative research approach with samples using purposive sampling method. Data collection techniques with descriptive statistics, validity and reliability tests, and analysis using Smart PLS. The results showed that work ethic had a significant positive effect on the job satisfaction of members of the Kudus Police. Organizational culture has a significant positive effect on the job satisfaction of members of the Kudus Police. Work ethic has no effect on the loyalty of members of the Kudus Police. Organizational culture has a significant positive effect on the loyalty of members of the Kudus Police. Job satisfaction has a significant positive effect on the loyalty of members of the Kudus Police. Job satisfaction can mediate the effect of work ethic on the loyalty of members of the Kudus Police. Job satisfaction can mediate the influence of organizational culture on the loyalty of members of the Kudus Police.

Keywords: *Work Ethics, Organizational Culture, Personnel Loyalty, Job Satisfaction*

ARTICLE INFO

Article history:

Received

February 17,
2023

Revised

August 09, 2023

Accepted

August 18, 2023

Journal Homepage

<https://www.attractivejournal.com/index.php/aj/>

This is an open access article under the CC BY SA license

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Published by

CV. Creative Tugu Pena

PENDAHULUAN

Polri pada dasarnya senantiasa berbenah diri untuk dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat sebagai sebuah bentuk kinerja yang efektif, melalui program *Quick Wins* yang dijabarkan dalam *Grand Strategy* Polri yang diwujudkan dalam bentuk Program Akselerasi Transformasi untuk meningkatkan pelayanan Polri yang mandiri, profesional dan dipercaya masyarakat. Sasaran Program *Quick Wins* salah satunya adalah mewujudkan kepercayaan masyarakat dalam bidang pelayanan publik. Ini dilakukan tidak hanya melalui penataan prosedur dan mekanisme serta sarana dan prasarana namun juga dibutuhkan personel Polri dengan kualitas dan integritas yang tinggi serta dapat melaksanakan kewajiban selaku petugas pelayan masyarakat dengan profesional. Oleh karena itu, sumber daya manusia dalam tubuh Polri merupakan tulang punggung dan aset bagi suatu

Attractive : Innovative Education Journal

Vol. 5, No. 2, July 2023

ISSN : 2685-6085

organisasi untuk jangka waktu yang tak terbatas, artinya sumber daya manusia merupakan penggerak dari suatu organisasi (Andira, dkk, 2022).

Loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan yang loyal terhadap perusahaan adalah karyawan yang mempunyai kemauan bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemampuan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri. Kesediaan untuk mengorbankan diri ini melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada organisasi, pengabdian ini akan selalu menyokong peran serta karyawan di dalam organisasi.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan. Karyawan sebagai seseorang yang menjual jasanya mencakup pikiran dan tenaga serta mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Ketika karyawan memiliki kepuasan kerja, karyawan cenderung jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan mau tinggal lebih lama di dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya, apakah ia menyenangi pekerjaan itu atau tidak (Hasibuan, 2014).

Untuk membentuk loyalitas dalam diri karyawan tidak terlepas dari adanya etos kerja. Menurut (Anoraga, 2014) etos kerja adalah pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja, oleh karena itu menimbulkan pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai suatu yang luhur, sehingga diperlukan dorongan atau motivasi. Penelitian terdahulu etos kerja berkaitan dengan keberadaan seorang karyawan sebagai bagian dari sebuah organisasi, etos kerja memiliki arti pergerakan seluruh potensi diri dari karyawan sebagai bagian dari organisasi untuk mencapai tujuan (Sutisna, 2012).

Menurut Soegandhi (2013) faktor yang mempengaruhi loyalitas salah satunya adalah karakteristik budaya organisasi. Menurut Robbins (2003) budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Kebudayaan (*culture*) yang ada di dalam perusahaan atau biasa disebut dengan istilah budaya organisasi merupakan ciri khas yang dimiliki perusahaan yang akan dapat membedakan perusahaan tersebut dengan perusahaan lainnya.

Loyalitas merupakan suatu kondisi psikologis yang mengikat individu dan organisasinya. Bila seseorang memiliki loyalitas dan kepercayaan terhadap suatu hal, maka orang tersebut bersedia berkorban dan setia terhadap hal yang dipercayainya tersebut. Loyalitas mutlak dimiliki oleh anggota Polri, termasuk anggota Polres Kudus yang merupakan pelindung sekaligus pengayom masyarakat, sehingga anggota memiliki keinginan yang kuat untuk mendukung tujuan organisasi. Kurangnya loyalitas pada anggota Polres Kudus juga ditunjukkan dengan masih adanya pelanggaran yang dilakukan, baik pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik (KKEP), ataupun pelanggaran yang sudah masuk ke ranah pidana. Data tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1
Data Pelanggaran Anggota Polres Kudus Kurun Waktu
Tahun 2019-2021

No.	Tahun	Jenis Pelanggaran			Jumlah	Bentuk Pelanggaran
		Disiplin	KKEP	Pidana		
1.	2019	6	2	-	8	- Penggunaan narkoba - Pungli terhadap pengemudi truck - Pungli administrasi ketok ulang nomor rangka kendaraan bermotor - Menjaminkan kendaraan belum diangsur - Penggunaan DIPA untuk kepentingan pribadi - Tidak melaksanakan dinas selama 67 (enam puluh tujuh) hari berturut-turut penganiayaan
2.	2020	9	2	-	11	
3.	2021	14	4	-	18	

Sumber : Polres Kudus, 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari tahun 2019 hingga tahun 2021 jumlah anggota Polres Kudus yang mengalami pelanggaran semakin meningkat, baik pelanggaran disiplin ataupun KKEP. Berbagai bentuk pelanggaran yang dilakukan oleh anggota Polres Kudus tersebut mencerminkan masih kurangnya loyalitas yang dimiliki. Selain itu, berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan, masih ditemui perilaku anggota Polres Kudus yang kurang loyal, seperti ketidaksediaan untuk bekerja lembur serta banyaknya anggota Polres Kudus yang tidak mengikuti apel sore.

Hasil wawancara yang peneliti lakukan kepada subjek MS pada hari Jumat, 2 Juni 2023 menyatakan bahwa responden dalam bekerja dengan penuh semangat saat ada maupun tidak ada pimpinan (KB:MS/W1/B.4-8). Berdasarkan beberapa pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa etos kerja anggota Polres Kudus beragam, terdapat anggota yang memiliki etos kerja sepenuh hati, namun ada juga anggota yang memiliki etos kerja kurang maksimal. Wawancara dengan subjek RJ menyatakan mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh atasan sesuai SOP (Standar Operasional Prosedur) (KB:RJ/W3/B.4-8). Wawancara dengan subjek BA menyatakan saat ada waktu luang responden pernah meminta izin untuk pergi keluar untuk membayar angsuran motor (KB:BA/W4/B.10-14). Berdasarkan beberapa pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang ada di lingkungan Polres Kudus belum terlaksana dengan maksimal.

Hasil wawancara yang peneliti lakukan kepada subjek AS pada hari Jumat, 2 Juni 2023 menyatakan bahwa responden merasa puas dengan gaji yang diperoleh saat ini dikarenakan responden belum menikah sehingga cukup untuk memenuhi kebutuhan pribadi (KB:AS/W6/B.4-7). Berdasarkan beberapa pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja anggota Polres Kudus beragam, ada yang kepuasan kerjanya tinggi, namun ada pula yang kepuasan kerjanya perlu perhatian khusus. Hasil wawancara yang peneliti lakukan kepada subjek SP menyatakan merasa

loyal pada instansi dan bersedia untuk dipindah tugaskan oleh pimpinan (KB:SP/W9/B.4-6). Berdasarkan beberapa pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja anggota Polres Kudus beragam, ada yang loyalitas kerjanya tinggi, namun ada pula yang loyalitas kerjanya perlu perhatian khusus.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya inkonsistensi hasil penelitian yang terangkum dalam tabel *research gap* berikut ini.

Tabel 1.2
Research Gap

No.	Research GAP	Hasil	Penulis/Tahun
1	Pengaruh etos kerja terhadap kepuasan kerja	Berpengaruh	- Niazi (2019) - Sabirin, dkk (2020)
		Tidak berpengaruh	- Putrayasa dan Astrama (2021)
2	Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja	Berpengaruh	- Candana (2021) - Minizu (2018)
		Tidak berpengaruh	- Rahmadia dan Hadi (2018)
3	Pengaruh etos kerja terhadap loyalitas	Berpengaruh	- Alberto, dkk (2021) - Syarkani dan Wulandari (2021)
		Tidak berpengaruh	- Sianipar dan Salim (2019)
4	Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas	Berpengaruh	- Ardiansyah (2018) - Rose (2019)
		Tidak berpengaruh	- Evawati (2020)
5	Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas	Berpengaruh	- Kosasi dan Kurnaiwan (2018) - Nasution (2019)
		Tidak berpengaruh	- Citra dan Fahmi (2019)

METODE PENELITIAN

Variabel dalam penelitian ini adalah etos kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja dan loyalitas. Data etos kerja diperoleh melalui skala etos kerja yang disusun berdasarkan aspek-aspek etos kerja yaitu kerja adalah rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah. Data budaya organisasi diperoleh melalui skala budaya organisasi yang disusun berdasarkan aspek-aspek budaya organisasi yaitu inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi terhadap hasil, orientasi individu dan orientasi tim. Data kepuasan kerja diperoleh melalui skala kepuasan kerja yang disusun berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja yaitu kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan atasan dan kepuasan dan ketertarikan dengan pekerjaan itu sendiri. Data loyalitas diperoleh melalui skala loyalitas yang disusun berdasarkan aspek-aspek loyalitas yaitu dedikasi untuk organisasi, berusaha maksimal untuk organisasi, kelekatan dengan organisasi, identifikasi terhadap organisasi, dan internalisasi nilai organisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota Polres Kudus berpangkat Bintara yang berjumlah 194 orang. Perhitungan sampel menggunakan rumus Slovin dg perolehan 131 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Smart Partial Least Square* (SmartPLS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi model pengukuran (*outer model*) merupakan proses untuk mengetahui nilai validitas dan reliabilitas. Uji validitas sendiri dibagi menjadi dua tahap, yaitu uji validitas *convergent* dimana pengukurannya menggunakan *outer loading* dan AVE (*Average Variance Extracted*) serta uji validitas *discriminant* yang diukur dengan *cross loading*. Selain dilakukan uji validitas, pengukuran model (*outer model*) juga dilakukan untuk menguji reabilitas yang diukur dengan nilai *composite reliability*.

Variabel etos kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja dan loyalitas personel mempunyai nilai AVE diatas 0,5 yang dapat dinyatakan bahwa data telah memenuhi kriteria validitas *convergent* (Ghozali, 2018). Jadi, dapat disimpulkan bahwa uji validitas *convergent* sebagai syarat alat ukur variabel terpenuhi. Hasil dari nilai *outer loading* setelah dilakukan eliminasi menunjukkan bahwa variabel etos kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja dan loyalitas personel menyatakan semua variabel valid. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai masing-masing item pernyataan pengukur indikator yang berada di atas 0,7. Pada uji validitas *discriminant*, variabel etos kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja dan loyalitas personel lebih dari 0,7 dimana dapat diartikan bahwa data telah memenuhi kriteria pengujian. Selain itu, nilai masing-masing pengukur variabel yang berbeda pun tidak berkorelasi dengan tinggi. Jadi, dapat diambil kesimpulan bahwa pada tahap pengujian validitas baik *convergent* maupun *discriminant* telah terpenuhi. Nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* pada variabel etos kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja dan loyalitas personel lebih dari 0,7. Jadi dapat disimpulkan bahwa uji reliabilitas telah terpenuhi dimana setiap variabel dinyatakan reliabel.

Setelah semua uji *outer model* dilakukan dan mendapatkan hasil, maka tahap selanjutnya adalah melakukan uji *inner model* atau Evaluasi Model Struktural dengan melihat nilai *R-Square*. Evaluasi model struktural diawali dengan melihat nilai *R-square* untuk setiap variabel dependen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Ghozali (2018) menjelaskan bahwa kriteria nilai *R-Square* sebesar 0,75, 0,50 dan 0,25 dapat diartikan kuat, moderat, dan lemah.

Nilai *R Square* pengaruh variabel etos kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,444 dengan nilai *adjusted R Square* 0,435. Artinya dapat dijelaskan bahwa semua konstruk independen X1 dan X2 secara serentak mempengaruhi Y1 sebesar 0,444 atau 44,4% sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sedangkan nilai *adjusted R Square* hanya 0,435 atau 43,5% artinya pengaruh semua konstruk independen kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja termasuk moderate.

Nilai *R Square* pengaruh etos kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas personel adalah sebesar 0,491 dengan nilai *adjusted R Square* 0,479. Maka, dapat dijelaskan bahwa semua konstruk etos kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja serentak mempengaruhi loyalitas personel sebesar 0,491 atau 49,1%. Sedangkan nilai *adjusted R Square* sebesar 0,479 atau 47,9% maka pengaruh semua konstruk etos kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas personel termasuk moderate.

Pertama, etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja anggota Polres Kudus. Berdasarkan hasil nilai t statistik sebesar 3,198 lebih besar dari nilai t tabel 1,96 dan *p value* 0,001 lebih kecil dari 0,05.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori bahwa etos kerja penting dimiliki seorang pegawai, karena dengan etos kerja yang tinggi seorang pegawai akan memberikan sikap dan penilaian yang positif pada profesinya. Jika etos kerja berhubungan dengan kepuasan kerja dapat diidentifikasi, maka para pimpinan dapat mampu menemukan cara-cara terbaik untuk meningkatkan kepuasan kerja sambil tetap mempertahankan etos kerja.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian Niazi (2019) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari etos kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini tidak didukung dengan hasil penelitian Putrayasa dan Astrama (2021) menunjukkan bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kedua, Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja anggota Polres Kudus. Berdasarkan hasil nilai t statistik sebesar 4,266 lebih besar dari nilai t tabel 1,96 dan p value 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori bahwa budaya organisasi dapat membantu kerja karyawan, sebab menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaik dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat karyawan merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat karyawan mempertahankan keunggulan ditengah persaingan antar karyawan.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian Candana (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini tidak didukung dengan hasil penelitian Rahmadia dan Hadi (2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Ketiga, etos kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas anggota Polres Kudus. Berdasarkan hasil nilai t statistik sebesar 1,767 lebih kecil dari nilai t tabel 1,96 dan p value 0,078 lebih besar dari 0,05.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori bahwa etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerja sama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja akan tinggi apabila pandangan dan sikap seseorang melihat kerja sebagai hal luhur dalam menggambarkan eksistensi manusia. Sebaliknya, etos kerja akan rendah apabila kerja dipandang sebagai hal yang tidak berarti untuk kehidupan manusia.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian Sianipar dan Salim (2019) menunjukkan bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas. Hasil penelitian ini tidak didukung dengan hasil penelitian Syarkani dan Wulandari (2021) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap loyalitas.

Keempat, Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas anggota Polres Kudus. Berdasarkan hasil nilai t statistik sebesar 2,864 lebih besar dari nilai t tabel 1,96 dan p value 0,004 lebih kecil dari 0,05.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori bahwa budaya organisasi yang terbentuk mempengaruhi operasional dan sikap individu perusahaan. Budaya organisasi ini sebagian besar ditunjukkan dengan sikap dan dedikasi kepada perusahaan selain itu budaya organisasi yang tinggi dan kuat mencerminkan tujuan perusahaan yang jelas dan tingkat loyalitas yang tinggi pula. Memperkuat penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian Rose (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas. Hasil penelitian ini tidak didukung dengan hasil penelitian Evawati (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas.

Kelima, Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas anggota Polres Kudus. Berdasarkan hasil nilai t statistik sebesar 3,465 lebih besar dari nilai t tabel 1,96 dan p value 0,001 lebih kecil dari 0,05.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori bahwa kepuasan kerja menimbulkan loyalitas kerja, karena pegawai yang merasa puas menjadi lebih produktif, karyawan produktif merasa puas dan loyalitasnya meningkat. Dapat dijelaskan juga bahwa kepuasan kerja pegawai juga akan mendorong pegawai mencapai kinerja yang tinggi sebagaimana telah diuraikan diatas bahwa kepuasan kerja berdampak pada hasil kerja, atau dapat diasumsikan bahwa kepuasan kerja menghasilkan loyalitas kerja yang tinggi serta menunjukkan loyalitas kerja yang baik.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian Nasution (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas. Hasil penelitian ini tidak didukung dengan hasil penelitian Citra dan Fahmi (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas.

Keenam, Kepuasan kerja dapat menjadi mediasi pengaruh etos kerja terhadap loyalitas anggota Polres Kudus. Hasil dari pengujian *bootstrapping* pada variabel etos kerja terhadap loyalitas personel melalui kepuasan kerja telah memperoleh nilai koefisien parameter sebesar 0,095 dengan nilai t -statistik 2,271. Artinya etos kerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas personel, hal tersebut dapat dilihat pada hasil t -statistik dimana nilainya di atas 1,96 dan p -values < 0,05. Berarti dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi pada pengaruh etos kerja terhadap loyalitas personel.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori bahwa etos kerja yang dimiliki pekerja akan berpengaruh dari cara pandang pekerja tersebut terhadap pekerjaan yang diembannya. Jika seseorang menganggap pekerjaan adalah suatu hal yang tinggi maka orang tersebut akan menghargai suatu pekerjaan dan cenderung memiliki etos kerja yang tinggi. Sebaliknya jika seseorang memandang pekerjaan hanyalah hal biasa yang bernilai rendah di mata orang tersebut, maka dirinya cenderung memiliki etos kerja yang rendah. Setiap orang yang memiliki etos kerja yang tinggi akan menghargai pekerjaannya dan akan menjalankan pekerjaan dengan sungguh-sungguh yang akan menimbulkan rasa puas pada dirinya terhadap pekerjaannya, dan akan menjadi salah satu pendorong munculnya rasa loyal pekerja terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan hasil penelitian Sabirin, dkk (2020) dan Alberto, dkk (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara etos kerja dengan loyalitas.

Ketujuh, Kepuasan kerja dapat menjadi mediasi pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas anggota Polres Kudus. Hasil dari pengujian *bootstrapping* pada variabel budaya organisasi terhadap loyalitas personel melalui kepuasan kerja telah memperoleh nilai koefisien parameter sebesar 0,109 dengan nilai t -statistik 2,656. Artinya budaya organisasi secara tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas personel, hal tersebut dapat dilihat pada hasil t -statistik dimana nilainya di atas 1,96 dan p -values < 0,05. Berarti dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan

signifikan dalam memediasi pada pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas personel.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori bahwa budaya organisasi yang kolaboratif antara pegawai dibentuk oleh peningkatan kompetensi dan kemampuan yang berimplikasi pada tindakan yang menyentuh aspek emosional dari para pegawai sehingga membentuk integrasi dan harmoni. Muatan budaya organisasi yaitu seperangkat nilai (*values*), keyakinan (*beliefs*), asumsi (*asumption*), dan norma yang diterapkan dan diterima oleh semua anggota organisasi dan mengikuti sebagai pedoman untuk perilaku dan pemecahan masalah. Budaya organisasi menjadi kekuatan sosial yang tidak nampak, akan tetapi dapat menggerakkan orang di sekitar organisasi untuk bekerja dan beraktifitas secara bersama-sama. Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan hasil penelitian Minizu (2018) dan Ardiansyah (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara budaya organisasi dengan loyalitas.

KESIMPULAN

Etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja anggota Polres Kudus. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja anggota Polres Kudus. Etos kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas anggota Polres Kudus. Budaya organisasi berpengaruh Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas anggota Polres Kudus. Kepuasan kerja dapat menjadi mediasi pengaruh etos kerja terhadap loyalitas anggota Polres Kudus. Kepuasan kerja dapat menjadi mediasi pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas anggota Polres Kudus.

REFERENSI

- Akbar, T. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Duta Pertiwi Nusantara. *Jurnal Produktivitas (JPRO)*. ISSN: 2355- 1038. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Pontianak.
- Andira, A., Razak, R., dan Nurbiah Tahir. (2022). Strategi Peningkatan Kinerja Kepolisian dalam Memberikan Pelayanan Publik di Kepolisian Sektor Galesong Kabupaten Takalar. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*. Vol. 3, No. 2: 423-433.
- Anoraga, P. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ardiansyah (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bank Negara Indonesia KCU Pekanbaru). *Jurnal MAKER*. ISSN : 2502-4434 Vol. 3, No. 2: 1-9.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Darsono. (2010). Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya terhadap Efektivitas Kinerja Organisasi di Distrik Navigasi Kelas II Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*. Vol. 17. No. 28: 1-12.
- Desyantoro, Irwan dan Hardani Widhiastuti. 2021. Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *Philanthropy Journal of Psychology*. Vol 5 Nomor 1. 31-46.
- Evawati. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Perawat Bagian Anak Rumah Sakit Umum Daerah Tangerang. *Jurnal Manajemen*. Vol. 7: 1: 15.
- Frempong, L. N., Agbenyo, W., dan Darko, P. A. (2018). The Impact of Job Satisfaction

- on Employees' Loyalty and Commitment: A Comparative Study Among Some Selected Sectors in Ghana. *European Journal of Business and Management*. Vol. 10. No. 12: 95-105.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018) *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herawan, K., Mukzam, M. D., dan Nurtjahjono, G. E. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kota Malang Kawi. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 1 No. 1: 1-6.
- Istijanto. (2013). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Kasmirudin. (2015). Analisis Loyalitas Kerja Karyawan Hotel RMG (Sebagai Suatu Formulasi Peningkatan Loyalitas Karyawan). *Seminar Nasional. Politik, Birokrasi dan Perubahan Sosial Ke-II Pilkada Serentak, Untung Rugi dan Korupsi Politik*.
- Lussier, N Robert. (2015). *Human Relation in Organization Applications and Skill Building*. New York: Mc Graw Hill.
- Luthans, Fred. (2011). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Madjid, N. (2012). *Islam Doktrin dan Peradaban*. Jakarta. Paramadina.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Marpaung*, R. (2014). *Kinerja dan Loyalitas Karyawan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Mas'ud, Fuad. (2014). *Survai Diagnosis Organisasional*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mulyadi dan Setyawan Jhony. (2012). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen Edisi Ke-2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, Ashar, Sunyoto. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Nurhasan, R. (2017). Kepuasan Kerja dan Loyalitas Generasi-Y. *Jurnal Wacana Ekonomi*. Vol. 17. No. 01: 13-23.
- Pamungkas (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai STMIK Adi Unggul Bhirawa (AUB)Surakarta.
- Priyatno, D. (2008). *Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis Data dan Uji Statistik*. Yogyakarta: Media Kom.
- Probowati, A. (2017). Membangun Sikap dan Etos Kerja. <http://ejournal.umpwr.ac.id/index.php/segmen/article/download/256/285>.
- Putra, . A. forangga ., Widhiastuti, H. ., & Sugiarti, L. R. (2023). Pengaruh Persepsi Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 5(1), 8395-9401.
- Ratnamiasih, I., dan Sudirman, I. (2015). Organizational Control to Improve Job Satisfaction AND Organizational Commitment in Hospital. <https://www.researchgate.net/publication/284723868>. Diunduh pada tanggal 9 Juni 2019.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. and Coulter, M. (2012). *Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. (2012). *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- Saputra, A. T., Bagia, I. W., dan Yulianthini, N. N. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja

- dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*. Vol. 4: 1-8.
- Sari, H. M. K. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja dan Stres Kerja
- Setiawan, A., Malik, I., dan Haq, N. (2020). Budaya Kerja Kepolisian dalam Pelayanan Masyarakat di Polsek Rappocini Makassar. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*. Vol. 1 No. 2: 657-669.
- Setyarini, I. W. (2016). Pengaruh Pengawasan, Evaluasi dan Audit Kinerja Karyawan terhadap Loyalitas Anggota BMT Berkah Trenggalek. *An- Nisbah*. Vol. 03, No. 01: 125-144.
- Setyawan, Joko, Endang Rusdianti dan Hardani Widhiastuti. 2021. Pengaruh Kepuasan, Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Keterlibatan Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*. 14 (2) (2021) 133-143.
- Sianipar, R., dan Salim, V. (2019). Faktor Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Dalam Membentuk "Loyalitas Kerja" Pegawai pada PT Timur Raya Alam Damai. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen (JIAM)*. Vol. 15. No. 1: 15-27.
- Sinamo, Jansen H. (2011). *8 Etos Kerja Profesional Navigator anda Menuju Sukses*. Jakarta: PT Spirit Mahardika.
- Siregar, S. (2010). *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian: Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Rajawali Press.
- Siswanto. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soegandhi, V. M. et al. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Universitas Kristen Petra Vol. 1 No. 1. 1-12.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparman, R. S. (2017). Peningkatan Kepuasan Kerja Melalui Etos Kerja dan Pembelajaran Organisasi pada BAPPEDA Kota Banjar. *Jurnal Wacana Ekonomi*. Vol. 4. No. 01: 1-8.
- Sutrisno. Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Jakarta.
- Tika, Moh. Pabundu. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Torang, S. (2013). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Uygur, S. (2009). The Islamic Work Ethic and the Emergence of Turkish SME Owner-Managers. *Journal of Business Ethics*. Vol. 88:211-225.
- Watimena, T. R. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Religiusitas terhadap Etos Kerja dan Dampaknya terhadap Loyalitas Karyawan Universitas Kristen Satya Wacana. *Tesis*. Program Pascasarjana Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga.
- Wibowo. (2013). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wijono, S. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Zamiyah, Z. (2017). Peran Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Loyalitas Karyawan pada CV. Herani Abadi Surabaya. *Jurnal Ekonomi Akuntansi*. Vol. 3. Issue. 3: 313-332.
- (2015). *Reliabilitas dan Validitas*. Edisi 4. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Basalamah, A. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Staf Reception pada Hotel X di Madiun Jawa Timur. *Binus Business Review*. Vol. 3 No. 1: 493-501.

Copyright Holder :

© Dimas Bayu Aji Triambodo, et al., (2023).

First Publication Right :

© Attractive : Innovative Education Journal

This article is under:

