

## Loyalitas: Seberapa Pentingkah bagi ASN di Era Pandemi COVID-19 ?

**Diana Setyawati, Abu Talkah, Eka Askafi**  
Magister Manajemen, Universitas Islam Kadiri  
email: dsetyawati41@gmail.com

### **Abstract**

*The never-ending COVID-19 pandemic has had a tremendous impact on the global realm. All industrial and office sectors in Indonesia also feel the influence. Especially in the management of human resources clearly has a great importance in this era of the COVID-19 pandemic. Like the judiciary in Indonesia, which is in a dilemma, on the one hand, it must obey dynamic government regulations in order to accelerate the handling of the COVID-19 pandemic, but on the other hand, it must maintain loyalty as human resources who are involved in judicial institutions with demands for implementation. (eight) main values of the supreme court. This research was conducted with the aim of looking at how and what factors can affect the increase in the loyalty of an employee within the judiciary of the Republic of Indonesia. This study uses a descriptive quantitative approach with the completion of path analysis. The results obtained in this study are concrete evidence that shows a direct influence between the independent variable and the dependent variable, but this study did not succeed in proving an indirect effect through the mediating variable.*

**Keywords:** Covid-19, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Loyalitas, Motivasi, Spiritualitas

### **Latar Belakang Teoritis**

Di akhir 2019, dunia diharubirukan dengan kemunculan fenomena virus SARS Cov-2. Virus ini pertama kali muncul di Kota Wuhan, salah satu kota yang ada di negara China atau Tiongkok. Nama resmi virus SARS Cov-2 ini adalah COVID-19 (Corona Virus Disease) yang ditemukan pada tahun 2019<sup>1</sup>. Virus ini telah menyebar luas hingga ke seluruh penjuru dunia di awal tahun 2020<sup>2</sup>. Upaya nyata yang telah dilakukan oleh pemerintah dalam melaksanakan percepatan penanganan penyebaran COVID-19 di Indonesia adalah dengan memberlakukan sistem Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Berdasarkan Dalam rangka optimalisasi PSBB maka perlu pemberlakuan aturan baru kegiatan operasional di tempat industri dan perkantoran dengan menerapkan work from home/bekerja dari rumah<sup>3</sup>. Hal tersebut dapat didefinisikan bahwa segala aktivitas operasional organisasi baik industri maupun perkantoran dapat diatur sedemikian

rupa guna mendukung kebijakan tersebut. Seperti halnya yang dilakukan pada sektor perkantoran di Pengadilan Negeri Kota Blitar yang juga turut menerapkan aturan tersebut dengan memberlakukan pendidikan dan pelatihan bagi aparatur sipil negara atau pendidikan paling dasar bagi calon pegawai negeri sipil melalui media online. Pelaksanaan kegiatan secara online atau daring tersebut dapat dilakukan dengan menggunakan aplikasi Zoom. Aparatur sipil negara diwajibkan tetap menjalankan tugas pokok dan fungsinya, di mana pada masa new normal ini kantor pemerintah kembali memungkinkan bekerja dari kantor dengan 50 persen kehadiran pegawai dalam satu kantor sehingga setengahnya lagi tetap melakukan *work from home*. Meskipun dengan kondisi demikian menjadi sebuah keharusan bagi seorang aparatur sipil negara untuk tetap loyal terhadap instansi kerjanya, sehingga loyalitas seorang aparatur sipil negara perlu dijunjung tinggi demi menjaga kualitas pelayanan bagi masyarakat dan negara. Hal ini terdapat relevansinya dengan 8 (delapan) nilai utama mahkamah agung yang harus dimiliki oleh setiap aparatur sipil negara yang ada di lembaga hukum dan peradilan Indonesia. Adapun 8 (delapan) nilai utama tersebut adalah: Kemandirian, Integritas, Kejujuran, Akuntabilitas, Responsibilitas,

<sup>1</sup> Kemenkes RI. (2020). Pedoman Pencegahan dan Pengendalian Coronavirus Disease (COVID-19). Jakarta.

<sup>2</sup> WHO. (2021). Covid-19 Clinical Management: Living Guidance. Swiss.

<sup>3</sup> Menteri Kesehatan. (2020). Peraturan Menteri Kesehatan RI: Pedoman Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (COVID-19). Jakarta.

Keterbukaan, Ketidakberpihakan, dan Perlakuan yang Sama di Hadapan Hukum<sup>4</sup>. Berdasarkan pemaparan fenomena di atas, terdapat beberapa persamaan dan perbedaan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sehingga hal ini dapat dijadikan sebagai batu pijakan untuk melakukan penelitian dengan menggunakan konsep hasil dari kombinasi teori beberapa penelitian. Penelitian sebelumnya yang telah dilakukan belum ada investigasi beberapa variabel yang diangkat dalam penelitian ini secara keseluruhan. Dengan kondisi demikian, beberapa hasil penelitian yang berbeda dapat dijadikan *research gap* pada penelitian yang akan dilakukan.

Manajemen didefinisikan sebagai sebuah ilmu dan seni dalam mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien guna mencapai target yang telah ditentukan oleh sebuah organisasi<sup>5</sup>. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengkompensasi para pegawai atau tenaga kerja serta mengatur hubungan kerja, keselamatan, kesehatan dan hal-hal yang berhubungan dengan keadilan di lingkungan kerja<sup>6</sup>.

### Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan kesukarelaan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi dan disesuaikan dengan kemampuan untuk mencapai target organisasi serta memenuhi kebutuhan individu yang bersangkutan<sup>7</sup>. Indikator yang bisa digunakan untuk mengukur motivasi yaitu arah perilaku, tingkat usaha dan tingkat kegigihan<sup>8</sup>.

<sup>4</sup> Republik Indonesia. (1945). UUD 1945: 8 Nilai Utama Mahkamah Agung. Jakarta.

<sup>5</sup> Hasibuan, M.S.P. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta.

<sup>6</sup> Handoko, T. Nani. (2014). *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta

<sup>7</sup> Robbins, S.P & Judge, T.A. (2013). *Organizational Behavior Edition 13*. Pearson Education. New Jersey.

<sup>8</sup> Gondokusumo, S & Sutanto, E.M, 2015, 'Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Karyawan', *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 17, no. 2, hh. 196-206.

### Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi merupakan suatu tingkatan dimana seorang individu mampu mengenali dimana organisasi yang melibatkannya dan mampu membaaur pada tujuan-tujuan yang dimiliki organisasi tersebut<sup>9</sup>. Terdapat 3 (tiga) indikator untuk menilai komitmen organisasional, yaitu: kebanggaan terhadap perusahaan, kesediaan untuk berpihak atau berkorban bagi perusahaan dan kesetiaan terhadap perusahaan<sup>10</sup>.

### Spiritualitas

Definisi spiritualitas adalah hal esensial secara komprehensif terhadap kesehatan dan kesejahteraan yang dimiliki seseorang<sup>11</sup>. Dalam penilaian spiritualitas dapat menggunakan indikator pekerjaan yang berarti, rasa kebersamaan, dan keselarasan dengan nilai-nilai organisasi<sup>12</sup>.

### Kepuasan Kerja

Individu yang merasakan kepuasan kerja cukup tinggi memiliki perasaan bahagia dalam melaksanakan pekerjaannya dan sebaliknya<sup>13</sup>. Terdapat 5 (lima) macam indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yaitu kepuasan pada gaji, kepuasan pada pekerjaan, kepuasan pada pengawasan, kepuasan pada promosi dan kepuasan pada rekan<sup>14</sup>.

### Loyalitas Pegawai

loyalitas karyawan atau pegawai dapat berbentuk kesetiaan yang mencerminkan kesukarelaan karyawan dalam menjaga dan membela organisasi baik di

<sup>9</sup> Kreitner, R & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.

<sup>10</sup> Ibid

<sup>11</sup> Hasan, A. W, & Utami, F. (2006). *SQ Nabi : Aplikasi Strategi & Model Kecerdasan Spiritual (SQ) Rasulullah Di Masa Kini*. Yogyakarta.

<sup>12</sup> Janah, N, Sukmawati, A, & Afendi, F.M. (2017). *Pengaruh Spiritualitas Kerja Terhadap Keterlekatan Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada UKM Kota Bogor Terus Berupaya Memanfaatkan Semaksimal Mungkin Sumber Daya Yang Dimiliki*. *Jurnal Management dan Organisasi* 8, no. 2 (2017): 133-143.

<sup>13</sup> Ibid.

<sup>14</sup> Ibid.

dalam maupun di luar lingkungan pekerjaan<sup>15</sup>. Terdapat beberapa indikator pengukuran loyalitas pegawai, yaitu: kepatuhan, tanggung jawab, dedikasi dan integritas<sup>16</sup>.

### Hipotesis

Penelitian terdahulu menyatakan terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja<sup>17</sup>. Atas dasar hal tersebut dapat dibangun hipotesis di bawah ini:

H1 Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada pegawai Pengadilan Negeri Blitar.

Penelitian terdahulu menemukan bukti adanya pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja<sup>18</sup>. Atas dasar hal tersebut dapat dibangun hipotesis di bawah ini:

H2 Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada pegawai Pengadilan Negeri Blitar.

Penelitian terdahulu menemukan bukti adanya pengaruh positif secara signifikan antara spiritualitas dengan kepuasan kerja<sup>19</sup>. Atas dasar hal tersebut dapat dibangun hipotesis di bawah ini:

H3 Spiritualitas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada pegawai Pengadilan Negeri Blitar.

Penelitian terdahulu memperoleh hasil terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap

loyalitas karyawan<sup>20</sup>. Atas dasar hal tersebut dapat dibangun hipotesis di bawah ini:

H4 Motivasi berpengaruh positif terhadap loyalitas pada pegawai Pengadilan Negeri Blitar.

Penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh peneliti terdahulu menghasilkan bukti terdapat pengaruh positif komitmen organisasional terhadap loyalitas<sup>21</sup>. Atas dasar hal tersebut dapat dibangun hipotesis di bawah ini:

H5 Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai Pengadilan Negeri Blitar

Penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa orang menghasilkan bukti bahwa terdapat pengaruh positif spiritualitas terhadap loyalitas pegawai<sup>22</sup>. Atas dasar hal tersebut dapat dibangun hipotesis di bawah ini:

H6 Spiritualitas berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai pada Pengadilan Negeri Blitar

Hasil penelitian terdahulu yang selanjutnya ditemukan adalah adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai<sup>23</sup>. Atas dasar hal tersebut dapat dibangun hipotesis di bawah ini:

H7 Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Loyalitas pegawai Pengadilan Negeri Blitar.

<sup>15</sup> Ibid.

<sup>16</sup> Willianto, H. (2019). Pemetaan Loyalitas Karyawan PT. Mitra Tritunggal Sakti. AGORA, vol. 7, no. 1, hh. 17-24.

<sup>17</sup> Mubaroqah, S.T & Yusuf M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, vol. 17, no. 2, hh. 222-226.

<sup>18</sup> Dwiyantri, I.A.K.A & Bagia, I.W. (2020). Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi. Jurnal Manajemen dan Bisnis. vol. 2, no. 2, hh. 130-138.6.

<sup>19</sup> Dubey, P, Pathak, A, & Sahu, K.K. (2020). Correlates of Workplace Spirituality on Job Satisfaction, Leadership, Organizational Citizenship Behavior and Organizational Growth: A Literature-based Study from Organizational Perspective. International Journal of Scientific & Technology Research, vol. 9, no. 4, hh. 1493-1502.

<sup>20</sup> Mahyudi, D, Nuryanti, & Haryetti. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Loyalitas Bagian Kantor pada PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar. Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau, vol. 4, no. 1, hh. 750-763.

<sup>21</sup> Veronica, R. (2020). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Perawat di Rumah Sakit Tugu Ibu Depok. Jurnal Manajemen Kesehatan, vol. 6, no. 2, hh. 192-208.

<sup>22</sup> Fauzi, F, & Siagian, G. (2019). Pengaruh Emotional, Spiritual dan Adversity Quotient terhadap Loyalitas Karyawan dalam Organisasi (Studi Kasus di KCU BCA Kedoya Permai Tbk Jakarta. vol. 11, no. 2, hh. 73-87..

<sup>23</sup> Aminudin & Tasrif, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada PT. Veritra Sentosa Internasional). Journal for Postgraduates Researchers, vol. 2, no. 1, hh. 65-72.

- H8 Motivasi secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap loyalitas di mediasi oleh kepuasan kerja pada pegawai Pengadilan Negeri Blitar.
- H9 Komitmen Organisasional secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap loyalitas di mediasi oleh kepuasan kerja pada pegawai Pengadilan Negeri Blitar.
- H10 Spiritualitas secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap loyalitas di mediasi oleh kepuasan kerja pada pegawai Pengadilan Negeri Blitar.

### Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini menggunakan jenis deskriptif dan penyelesaiannya dalam bentuk analisis jalur. Populasi terdapa 49 orang, yaitu seluruh pegawai Pengadilan Negeri Blitar. Sampel diambil secara jenuh sehingga semua jumlah populasi digunakan sebagai sampel penelitian<sup>24</sup>. Penelitian berlokasi di Pengadilan Negeri Blitar. Waktu penelitian dilakukan selama 3 (tiga) bulan dimulai dari bulan Desember 2021 hingga Maret 2022 Teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner untuk menjangring persepsi responden. Tahap pelaksanaan analisis data menggunakan aplikasi SPSS versi 20.0. Berikut ini merupakan tahapan analisis jalur dengan menggunakan aplikasi SPSS<sup>25</sup>.

1. Uji Validitas, untuk melihat apakah suatu item valid atau tidak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian
2. Uji Reliabilitas, sebagai upaya untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban dari responden terhadap masing-masing item pernyataan pada kuesioner.
3. Analisis Deskriptif, analisis yang digunakan untuk menggambarkan data yang telah terkumpul namun tidak digunakan untuk menarik kesimpulan.

4. Konstruksi diagram jalur, menggambar kerangka konseptual penelitian.
5. Uji Asumsi Klasik, yang di dalamnya ada beberapa uji untuk memenuhi persyaratan kelolosannya, yaitu<sup>26</sup>:
  - a. Uji Normalitas
  - b. Uji Multikolinearitas
  - c. Uji Autokorelasi
  - d. Uji Heterokedastisitas
6. Uji Hipotesis, sebagai landasan untuk menarik kesimpulan dalam penelitian.

### Hasil dan Pembahasan

Berikut rangkuman hasil uji-uji yang dilakukan dalam penelitian ini beserta tolok ukur penilaiannya dituangkan ke dalam Tabel 1.

<sup>24</sup> Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta, Bandung..

<sup>25</sup> Ghozali, I. (2006). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. UNDIP Press. Semarang.

<sup>26</sup> Ibid

Uji	Tolok Ukur	Hasil	Keputusan
Validitas	Nilai sign. $\leq 0,05$	Nilai sign. semua item $\leq 0,05$	Valid
Reliabilitas	<i>Cronbach Alpha</i> $\geq 0,60$	Nilai <i>Cronbach Alpha</i> semua variabel $\geq 0,60$	Reliabel
Analisis Deskriptif	Item kuesioner memiliki nilai <i>mean</i> di atas 4 mendekati 5	Semua item kuesioner memiliki nilai <i>mean</i> di atas 4	Diterima
<b>Asumsi Klasik</b>			
a) Normalitas	Nilai sign. <i>Kolmogorov Smirnov</i> $\leq 0,05$	Nilai sign. <i>Kolmogorov Smirnov</i> semua item $\leq 0,05$	Diterima
b) Multikolinearitas	Nilai VIF variabel $\leq 10,00$	Semua variabel memiliki nilai VIF $\leq 10,00$	Diterima
c) Autokorelasi	Nilai Durbin Watson lebih besar dari nilai du dan lebih kecil dari (4-du)	Semua nilai Durbin Watson lebih besar dari nilai du dan lebih kecil dari (4-du)	Diterima
d) Heterokedastisitas	<i>Scater Plot</i> tidak membentuk pola tertentu	<i>Scater Plot</i> tidak membentuk pola tertentu	Diterima
<b>Uji Hipotesis</b>			
a) Uji Partial (Pengaruh langsung)	Nilai signifikansi variabel $\leq$ signifikansi error	Semua variabel independen memiliki nilai sign $\leq 0,05$	Diterima
b) Pengaruh tidak langsung	Nilai pengaruh langsung $\leq$ nilai pengaruh tidak langsung	Terdapat 2 hipotesis tidak memenuhi persyaratan.	Hipotesis 9 dan 10 ditolak

Sumber Data Primer (2021)

Hasil penelitian ini dapat membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada pegawai Pengadilan Negeri Blitar. Hal ini dapat dimaknai semakin motivasi meningkat maka dapat meningkatkan pula kepuasan kerja pada pegawai Pengadilan Negeri Blitar. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Mubaroqah & Yusuf (2020), Kirani & Bagia (2020), dan Tarigan (2017) yang menghasilkan temuan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini menghasilkan adanya bukti pengaruh positif antara komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja pada pegawai Pengadilan Negeri Kota Blitar. Temuan ini diartikan bahwa semakin meningkat komitmen organisasional dalam diri pegawai maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan

dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyaningrum (2020), Dwiyanti dan Bagia (2020), dan Winarja, et. al. (2018), yang menghasilkan temuan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pada penelitian ini berhasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif antara spiritualitas terhadap kepuasan kerja pada pegawai Pengadilan Negeri Kota Blitar. Penemuan ini dapat diartikan bahwa semakin meningkat spiritualitas pada diri pegawai maka akan meningkatkan pula kepuasan kerja. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Dubey, et. al. (2020), Mengko & Sambeka (2018), dan Janah, et. al. (2017) yang menemukan hasil adanya pengaruh positif dan signifikan spiritualitas terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dapat menemukan hasil adanya pengaruh positif antara motivasi terhadap

loyalitas pada pegawai Pengadilan Negeri Kota Blitar. Indikator penilaian variabel motivasi terdapat 3 (tiga) yaitu arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yuliana (2019), Ihwana, et. al. (2017), dan Mahyudi (2017), yang menyatakan adanya bukti pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas bagian kantor pada PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar. Hasil penelitian ini didefinisikan bahwa semakin meningkatnya motivasi dalam diri pegawai maka dapat meningkatkan keloyalitan pada diri seorang pegawai. Penelitian ini menghasilkan temuan adanya pengaruh positif komitmen organisasional terhadap loyalitas pada pegawai Pengadilan Negeri Kota Blitar. Hal ini selaras dengan penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Veronica (2020), Ajimat (2019), dan Pratama, et. al. (2019) yang menyatakan adanya pengaruh positif komitmen organisasional terhadap loyalitas. Kondisi ini dapat mempertegas bahwa komitmen organisasional memiliki kontribusi dalam peningkatan loyalitas pegawai. Hal ini didefinisikan bahwa adanya peningkatan komitmen organisasi maka dapat meningkatkan loyalitas seorang pegawai. Hasil penelitian berikutnya yaitu adanya pengaruh positif spiritualitas terhadap loyalitas pada pegawai Pengadilan Negeri Kota Blitar. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi hasil penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Samsiyar (2021), Siagian (2019), dan Prakoso, et. al. (2019), yang menemukan hasil bahwa terdapat pengaruh positif spiritualitas terhadap loyalitas pegawai. Hal ini diartikan bahwa semakin meningkatnya spiritualitas maka dapat meningkatkan loyalitas pegawai. Hasil penelitian ini berhasil membuktikan adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai pada Pengadilan Negeri Kota Blitar. Variabel kepuasan kerja memiliki 5 macam indikator pengukuran yaitu: kepuasan pada gaji, kepuasan pada pekerjaan, kepuasan pada pengawasan, kepuasan pada promosi, dan kepuasan pada rekan. Hasil temuan ini dapat diartikan bahwa semakin meningkatnya kepuasan kerja maka secara otomatis seorang pegawai akan

meningkat pula loyalitasnya terhadap sebuah organisasi. Hasil penelitian ini didukung oleh Aminudin & Tasrif (2020), Larastrini & Adnyani (2019) dan Rahmawati (2016) yang berhasil membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian berikutnya menemukan fakta dan bukti adanya pengaruh tidak langsung bersifat positif antara motivasi terhadap loyalitas pegawai dimediasi oleh kepuasan kerja pada pegawai Pengadilan Negeri Kota Blitar. Indikator pengukuran variabel loyalitas pegawai terdapat 4 macam yaitu: kepatuhan, tanggung jawab, dedikasi dan integritas. Sehingga dengan demikian apabila motivasi meningkat maka loyalitas pegawai juga akan turut meningkat. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Aminudin & Tasrif (2020), Larastrini & Adnyani (2019) dan Rahmawati (2016) yang berhasil membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap loyalitas karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga turut dapat membuktikan tidak terdapat pengaruh secara tidak langsung yang bersifat positif antara komitmen organisasional terhadap loyalitas pegawai dimediasi oleh kepuasan kerja pada pegawai Pengadilan Negeri Kota Blitar. Hal ini diartikan bahwa semakin meningkatnya komitmen organisasional seorang pegawai sehingga tidak akan memiliki pengaruh terhadap peningkatan loyalitas melalui kepuasan kerja yang dirasakan. Hasil penelitian ini berlawanan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan Aminudin & Tasrif (2020), Larastrini & Adnyani (2019) dan Rahmawati (2016) yang berhasil membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasional terhadap loyalitas karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja. Penelitian ini tidak berhasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif secara tidak langsung spiritualitas terhadap loyalitas pegawai dimediasi oleh kepuasan kerja pada pegawai Pengadilan Negeri Kota Blitar. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin meningkatnya spiritualitas diri seorang pegawai maka tidak dapat memastikan terjadinya peningkatan loyalitasnya setelah pegawai tersebut

merasakan kepuasan. Hasil penelitian ini berlawanan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Aminudin & Tasrif (2020), Larastrini & Adnyani (2019) dan Rahmawati (2016) yang berhasil membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan spiritualitas terhadap loyalitas karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja.

### **Kesimpulan**

Penelitian pada pegawai Pengadilan Negeri Kota Blitar ini memiliki beberapa kesimpulan akhir, yaitu:

1. Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada pegawai Pengadilan Negeri Blitar. Artinya, semakin motivasi meningkat maka dapat meningkatkan pula kepuasan kerja pada pegawai Pengadilan Negeri Blitar. Indikator yang memiliki kontribusi besar terhadap motivasi adalah tingkat kegigihan. Tingkat kegigihan seorang pegawai terbukti dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja sebagai upaya implementasi 8 (delapan) nilai utama mahkamah agung yang wajib untuk dilaksanakan oleh pegawai Pengadilan Negeri Kota Blitar untuk mewujudkan lembaga peradilan yang kredibel di Indonesia. Hal tersebut dapat dibuktikan memiliki pengaruh dalam kepuasan kerja bagi seorang pegawai
2. Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada pegawai Pengadilan Negeri Blitar. Artinya, semakin meningkat komitmen organisasional dalam diri pegawai maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Indikator yang memiliki kontribusi terbesar pada komitmen organisasional adalah kebanggaan terhadap perusahaan/institusi. Hal ini dapat dideskripsikan bahwa dalam implementasi 8 (delapan) nilai utama mahkamah agung, pegawai Pengadilan Negeri Kota Blitar memiliki kebanggaan terhadap institusinya sebagai pijakan dasar tumbuhnya sikap komitmen organisasional dan akan memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan dalam bekerja.
3. Spiritualitas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada pegawai Pengadilan Negeri Blitar. Artinya, semakin meningkat spiritualitas pada diri pegawai maka akan meningkatkan pula kepuasan kerja yang dirasakan. Indikator terbesar dalam spiritualitas adalah pekerjaan yang berarti. Hal ini didefinisikan bahwa bagi seorang pegawai Pengadilan Negeri Kota Blitar dalam upaya implementasi 8 (delapan) nilai mahkamah agung, memiliki persepsi pekerjaan yang dibebankan kepada mereka memiliki arti besar dan memiliki korelasi kuat terhadap jiwa spiritualitas mereka dalam bekerja yang selanjutnya akan timbul kepuasan kerja.
4. Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada pegawai Pengadilan Negeri Blitar. Artinya, semakin motivasi meningkat maka dapat meningkatkan pula kepuasan kerja pada pegawai Pengadilan Negeri Kota Blitar. Indikator yang memiliki nilai paling besar dalam motivasi adalah tingkat kegigihan. Seorang pegawai dapat dikatakan memiliki motivasi kerja yang baik apabila tingkat kegigihannya dalam bekerja sangat tinggi. Hal ini diartikan untuk menanamkan loyalitas pegawai dalam mengimplementasikan 8 (delapan) nilai mahkamah agung perlu adanya peningkatan tingkat kegigihan dalam bekerja.
5. Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada pegawai Pengadilan Negeri Blitar. Artinya, semakin meningkat komitmen organisasional dalam diri pegawai maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Indikator kebanggaan terhadap institusi memiliki pengaruh dan kontribusi yang besar dalam menumbuhkan komitmen organisasional terhadap pegawai. Pada kaitannya dengan implementasi 8 (delapan) nilai mahkamah agung adalah seorang pegawai harus memiliki loyalitas dalam dirinya yang dapat dilihat dari wujud komitmennya dalam berorganisasi.
6. Spiritualitas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada pegawai Pengadilan Negeri Blitar. Artinya, semakin

meningkat spiritualitas pada diri pegawai maka akan meningkatkan pula kepuasan kerja yang dirasakan. Spiritualitas memiliki nilai indikator terbesar yaitu pekerjaan yang berarti. Ketika seorang pegawai merasakan pekerjaan yang dikerjakannya berarti maka pegawai tersebut merasakan loyalitas terhadap institusi dimana tempatnya bekerja. Kondisi demikian dapat membuat seorang pegawai secara sukarela mengimplementasikan 8 (delapan) nilai utama mahkamah agung

7. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Loyalitas pegawai Pengadilan Negeri Blitar. Artinya, semakin meningkatnya kepuasan kerja maka secara otomatis seorang pegawai akan meningkat pula loyalitasnya terhadap sebuah organisasi. Indikator yang paling mempengaruhi kepuasan kerja dapat diukur dengan kepuasan terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan. Dengan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan akan dapat menimbulkan sikap loyal secara tidak sadar pada diri pegawai. Sehingga dengan demikian pegawai tersebut secara ikhlas dan sukarela dapat turut mengimplentasikan 8 (delapan) nilai mahkamah agung.
8. Motivasi secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai dimediasi oleh kepuasan kerja pada pegawai Pengadilan Negeri Blitar. Hal ini diartikan bahwa peningkatan motivasi dapat meningkatkan pula loyalitas seorang pegawai, namun dengan syarat pegawai tersebut harus telah merasakan kepuasan kerja terlebih dahulu. Sehingga dengan demikian loyalitas pegawai akan tumbuh dalam diri pegawai ketika pegawai tersebut merasakan kepuasan pada pekerjaan yang dikerjakannya. Apabila komponen tersebut terpenuhi maka seorang pegawai akan dengan sendirinya mampu mengimplementasikan 8 (delapan) nilai utama mahkamah agung.
9. Komitmen Organisasional secara tidak langsung tidak berpengaruh positif terhadap loyalitas dimediasi oleh

kepuasan kerja pada pegawai Pengadilan Negeri Blitar. Hal ini dapat didefinisikan apabila loyalitas pegawai yang tumbuh pada diri seorang pegawai tidak dipengaruhi oleh komitmen organisasional melalui adanya peningkatan kepuasan kerja pegawai tersebut. Sehingga dengan demikian peningkatan komitmen organisasional tidak memiliki pengaruh apapun terhadap kelayaitasan seorang pegawai meskipun adanya peningkatan kepuasan kerja.

10. Spiritualitas berpengaruh secara tidak langsung tidak berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai dimediasi oleh kepuasan kerja pada pegawai Pengadilan Negeri Blitar. Artinya, semakin meningkat rasa spiritualitas pada diri pegawai maka tidak akan mampu meningkatkan loyalitas meskipun kepuasan kerja seorang pegawai meningkat.

#### Referensi

- A Agustian, A.G, 2001, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual- ESQ*, Penerbit Arga, Jakarta.
- Ajimat, 2019, 'Peran Komitmen Organisasi dalam Pengaruh Negatif Turnover Intention terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus di Universitas Pamulang)', *Jurnal Ekonomi Efektif*, vol. 2, no. 1, hh. 225-262.
- Allen, N.J & Meyer, J.P, 1996, 'Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity', *Journal of Vocational Behaviour*, vol. 49, no. 1, hh. 252-276.
- Aminudin & Tasrif, A, 2020, 'Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada PT. Veritra Sentosa Internasional)', *Journal for Postgraduates Researchers*, vol. 2, no. 1, hh. 65-72.
- Arikunto, S, 2009, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Ariyanti, A, 2016, 'Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Jasa Marga Persero (Tbk)', *Jurnal*



- Pengembangan Wiraswasta, vol. 18, no. 3, hh. 271-282.
- Chaliq, A, 2011, Pengantar Manajemen, Rafi Sarana Perkasa, Semarang.
- Dessler, G, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta.
- Dessler, G, 2000, Human Resource Management 8th, Prentice Hall, New Jersey.
- Drever, J, 1998, Kamus Psikologi, Bina Aksara, Jakarta.
- Dubey, P, Pathak, A, & Sahu, K.K, 2020, 'Correlates of Workplace Spirituality on Job Satisfaction, Leadership, Organizational Citizenship Behavior and Organizational Growth: A Literature-based Study from Organizational Perspective', International Journal of Scientific & Technology Research, vol. 9, no. 4, hh. 1493-1502.
- Dwiyanti, I.A.K.A & Bagia, I.W, 2020, 'Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi', Jurnal Manajemen dan Bisnis, vol. 2, no. 2, hh. 130-138.
- Fauzi, F, & Siagian, G, 2019, 'Pengaruh Emotional, Spiritual dan Adversity Quotient terhadap Loyalitas Karyawan dalam Organisasi (Studi Kasus di KCU BCA Kedoya Permai Tbk Jakarta)', vol. 11, no. 2, hh. 73-87.
- Fortuna, E.B, 2020, 'Pentingnya Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan', EduPsyCouns Journal, vol. 2, no. 1, hh. 14-18.
- Ghozali, I, 2006, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, UNDIP Press, Semarang.
- Gondokusumo, S & Sutanto, E.M, 2015, 'Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Karyawan', Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, vol. 17, no. 2, hh. 196-206.
- Hamalik, 1992, Media Pendidikan, Penerbit Alumni, Bandung.
- Handoko, T.H, 2012, Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia, BPF, Yogyakarta.
- Handoko, T.H, 2014, Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia II, BPF, Yogyakarta.
- Hasan, A.W, 2006, SQ Nabi. Aplikasi Strategi dan Model Kecerdasan Spiritual (SQ) Rasulullah di Masa Kini, IRCiSod, Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi I, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi II, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hatami, H & Segel L.H, 2021, What matters most? Five priorities for CEO's in the next normal, McKinsey & Company: New York.
- Irwandi, 2016, 'Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Akuntan Pendidik Dosen Akuntansi (Studi pada Perguruan Tinggi Swasta di Bandar Lampung)', vol. 7, no. 1, hh. 35-54.
- Iqbal, M, 2019, Tahapan Penyelesaian Path Menggunakan SPSS, UM Press, Malang.
- Jannah, N, Sukmawati, A, & Afendi, F.M, 2017, 'Pengaruh Spiritualitas Kerja terhadap Keterlekatan Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada UKM Kota Bogor', Jurnal Manajemen dan Organisasi, vol. 3, no. 2, hh. 133-143.
- Kemenkes RI, 2020, Pedoman Pencegahan dan Pengendalian Coronavirus Disease (COVID-19), Kemenkes RI, Jakarta.
- Kharis, I, 2010, 'Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Bandung', Jurnal Administrasi Bisnis, vol. 3, no. 1, hh. 56-63.
- Kirani, K.D.B & Bagia, I.W, 2020, 'Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort', Jurnal Manajemen dan Bisnis, vol. 2, no. 2, hh. 231-241.
- Kreitner, R & Kinicki, A, 2014, Perilaku Organisasi Edisi 9, Salemba Empat, Jakarta.
- Larastrini, P.M & Adnyani, I.G.A.D, 2019, 'Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Loyalitas Karyawan', Jurnal Manajemen, vol. 8, no. 6, hh. 3674-3699.

- Luthans, F, 2006, *Perilaku Organisasi*, Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Mahyudi, D, Nuryanti, & Haryetti, 2017, 'Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Loyalitas Bagian Kantor pada PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar', *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, vol. 4, no. 1, hh. 750-763.
- Mangkunegara, A.A.A, 2013, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mas'udi, W & Winanti, P.S, 2020, *Tata Kelola Penanganan COVID-19 di Indonesia: Kajian Awal*, Gadjah Mada University Press: Yogyakarta.
- Mengko, S.M & Sambeka, V.L, 2018, 'Pengaruh Spiritualitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dosen Politeknik Negeri Manado', *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, vol. 6, no. 1, hh. 76-89.
- Menteri Kesehatan, 2020, *Peraturan Menteri Kesehatan RI: Pedoman Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)*. Kemenkes RI, Jakarta.
- Milliman, J, Czaplewski, A.J, & Ferguson, J, 2003, 'Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment', *Journal of Organizational Change Management*, vol. 4, no. 16, hh. 426-447.
- Moorhead, G & Griffin, R.W, 2013, *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Mubaroqah, S.T & Yusuf M, 2020, 'Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima', *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, vol. 17, no. 2, hh. 222-226.
- Nawawi, I, 2009, *Perilaku Administrasi Kajian, Teori, dan Praktis*, ITS Pers, Surabaya.
- Nitisemito, A.S, 2012, *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Arena Ilmu, Jakarta.
- Palupi, SM, Hadiyati, E, & Astuti, R, 2020, 'Apa Alasan yang Mempengaruhi Wisatawan Mengunjungi Tujuan pariwisata?'. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, vol. 5, no. 2, 171-184.
- Pamela, A.O & Oloko, 2015, 'Effect of Motivation on Employee of Commercial Banks in Kenya: A case Study of Kenya Commercial Bank in Migori Country'. *Journal of Human Resource Studies*, vol. 5, no. 2, hh. 24-31.
- Pane, S.A & Fatmawati, 2017, 'Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan', *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, vol. 2, no. 3, hh. 67-79.
- Panggalih, B & Zulaicha, R, 2012, 'Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organization Citizenship Behavior dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT Telkom Tegal', *Jurnal Personalia, Financial, Operasional, Marketing dan Sistem Informasi*, vol. 16, no. 2, hh. 1-15.
- Piedmont, R.L, 2001, 'Does Spirituality Represent the Sixth Factor of Personality? Spiritual Transcendence and the Five-Factor Model', *Journal of Personality*, vol. 67, no. 6, hh. 985-1013.
- Pinder, 2013, *Work Motivation: Theory, Issues and Application*, Illinois Scoff, Foresmen.
- Prasetyaningrum, D, 2020, 'Pengaruh Komitmen Organisasi, Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening', *Jurnal Manajerial*, vol. 7, no. 2, hh. 155-169.
- Pratama, I.R, Utami, H, & Inayah, 2019, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan Hazotel Semarang', *Journal of Business Studies*, vol. 5, no. 1, hh. 51-62.
- Pratiwi, D.O, Askafi, E, & Baehaki, I, 2020, 'Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Plus Rahmat Kediri', *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, vol. 15, no. 2, hh. 124-131.
- Rahmawati, R, 2016, 'Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Belajar Siswa Kelas X SMA Negeri 1 Piyungan pada

- Mata Pelajaran Ekonomi Tahun Ajaran 2015/2016', vol. 3, no. 2, hh.89-99.
- Republik Indonesia, 1945, UUD 1945: 8 Nilai Utama Mahkamah Agung, Republik Indonesia: Jakarta.
- Robbins, S.P & Judge, T.A, 2013, *Organizational Behavior* Edition 13, Pearson Education, New Jersey.
- Rosito, A.C, 2010, 'Spiritualitas dalam Perspektif Psikologi Positif', *Jurnal Visi*, vol. 18, no. 1, hh. 29-42.
- Samsudin, S, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.
- Satgas Pencegahan dan Pengendalian Covid-19, 2021, Peta Sebaran, Kemenkes RI, dilihat 02 Juli 2021, < <https://covid19.go.id/peta-sebaran>>.
- Simamora, H, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIEY, Yogyakarta.
- Snyder, C.R & Lopez, S.J, 2005, *Handbook of Positive Psychology*, Oxford University Press, Oxford.
- Spector, P.E, 1997, *Job Satisfaction: Application, Assessment, causes and consequences*, SAGE, California.
- Sudimin, T, 2003, 'Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik', *Jurnal Manajemen dan Usahawan*, vol. 12, no. 11, hh. 3-8.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D Edisi Revisi*, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, E, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Tarigan, S.A, 2017, 'Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Matrix Jaya Indomas Medan', *Jurnal Imiah Skylandsea*, vol. 2, no. 1, hh. 123-129.
- Tunjungsari, P, 2011, 'Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero) Bandung', *Jurnal UKI*, vol. 1, no.1, hh. 1-14.
- Veronica, R, 2020, 'Analisis Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Perawat di Rumah Sakit Tugu Ibu Depok', *Jurnal Manajemen Kesehatan*, vol. 6, no. 2, hh. 192-208.
- Wan, C 2012, *Shared Knowledges Matters: Culture as Intersubjective Representations*, Nanyang Technological University Press, China.
- WHO, 2021, *Covid-19 Clinical Management: Living Guidance*, WHO, Swiss.
- Wibawa, I.W.S & Putra, M.S, 2018, 'Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi pada PT. Bening Badung-Bali)', *Jurnal Manajemen*, vol. 7, no. 6, hh. 3027-3058.
- Willianto, H, 2019, 'Pemetaan Loyalitas Karyawan PT Mitra Tritunggal Sakti, AGORA', vol. 7, no. 1, hh. 17-24.
- Winarja, W, Sodikin, A & Widodo, 2018, 'The effect of Organizational Commitment and Job Pressure to Job Performance through the Job Satisfaction in Employees Directorate Transformation Technology Communication and Information Indonesia', *International journal of Business and Applied Social Science (IJBASS)*, vol. 4, no. 2, hh. 51-70.
- Yanchus, N.J, Periard, D, Moore, S.C, Carle, A.C, & Osatuke, K, 2015, 'Predictors of Job Satisfaction and Turnover Intention in VHA Mental Health Employees: A Comparison between Psychiatrists, Psychologists, Social Workers, and Mental Health Nurses, Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance', vol. 39, hh. 219-244.
- Yuliana, U, 2019, 'Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Star Hotel Semarang', *Jurnal Visi Manajemen*, vol. 4, no. 2, hh. 51-57.