BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu asset penting organisasi atau perusahaan yang mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi secara efektif dan efisien untuk pencapaian tujuan organisasi (Simanjutak et al., 2021). Sumber daya manusia kini makin berperan besar kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing mereka membuat sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi (Rahardjo, 2022). Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi.

Penelitian dari Naninsih, (2023) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses dalam menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan. Serta menurut penelitian dari Simanjutak et al., (2021), menunjukan bahwa sumber daya manusia merupakan sebuah sistem sebagai pendayagunaan yang ada di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi perencanaan, rekrutmen, dan seleksi pengembangan karyawan.

Beberapa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat efektif sekali dalam perusahaan maupun instansi dalam

kepemerintahan. Hal ini dapat memberikan salah satu cara untuk menggelola dan mengkoordinasikan sebuah karyawan untuk dapat memberikan pemberdayaan secara efektif dan efesien dalam melakukan penggolahan yang ada dalam memeberikan kinerja yang maksimal untuk memberikan pelayanan terkait data dari berbagai sektor yang berada didalam suatu wilayah yang mereka naungi. Berdasarkan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan memiliki beberapa kondisi berdasarkan aset utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Naninsih, 2023).

Kualitas SDM tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dan keterampilan yang dimiliki, tetapi juga oleh sikap kerja, kedisiplinan, kepuasan kerja, serta loyalitas terhadap organisasi. Berdasarkan kondisi yang ada pada era persaingan yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk mampu mengelola SDM secara efektif agar karyawan memiliki komitmen dan kesediaan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Oleh karena itu, upaya peningkatan disiplin kerja dan pembentukan budaya organisasi yang positif menjadi faktor penting dalam menciptakan SDM yang berkualitas dan loyal (Iswandi, 2024). Sumber daya manusia dapat dibedakan menjadi dua diantaranya pada sumber daya manusia sektor public kepemerintahan dan sektor swasta.

Sektor kedua sumber daya manusia tersebut merupakan hal yang sangat penting sekali dalam pengelolaan sumber daya, pelayanan masyarakat, serta pembangunan ekonomi (Yuni et al., 2025). Sektor tersebut memiliki tujuan

untuk memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat, keduanya memiliki perbedaan mendasar dalam tujuan, pembiayaan, dan struktur organisasi. Hal ini dapat dijelaskan bahwa Sektor publik berfungsi untuk melayani kepentingan masyarakat luas, dengan fokus pada penyediaan layanan dasar seperti kesehatan, pendidikan, infrastruktur, dan keamanan yang dapat dilakukan oleh pemerintah atau lembaga negara. sektor swasta memiliki tujuan utama untuk mencari keuntungan melalui produk atau layanan yang ditawarkan kepada konsumen (Yuni et al., 2025).

Hal tersebut dapat dilakukan dalam memberikan pemenuhan peneliti yang perlu dilakukan (Yuni et al., 2025).. Hal yang sangat penting dalam mendukung pelaksanaan kegiatan statistik, seperti sensus, survei, dan pengumpulan data lapangan dalam sebuah kepemerintahan dalam melakukan sebuah penelitian dengan mengambil sebuah objek dari salah satu instansi yang berada di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Ngawi (BPS). Kualitas data statistik yang dihasilkan oleh BPS sangat bergantung pada kinerja, kedisiplinan, dan loyalitas para mitra yang terlibat dalam proses pengumpulan data (BPS, 2026). Sebagai bagian dari instansi pemerintah, BPS dituntut untuk menghasilkan data yang akurat, berkualitas, dan dapat dipercaya sebagai perumusan kebijakan publik.

Pada instansi pemerintahan Badan Pusat Statistik, terdapat beberapa karyawan ASN yang terdiri dari PNS dan PPPK, terdapat pula tenaga non-ASN yang direkrut untuk membantu pelaksanaan tugas tertentu berdasarkan kebutuhan organisasi. Salah satu bentuk tenaga non-ASN tersebut adalah

tenaga kontrak atau mitra kerja. Tenaga kontrak bekerja berdasarkan perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu, sedangkan mitra kerja merupakan individu yang direkrut untuk membantu pelaksanaan kegiatan atau program tertentu yang bersifat sementara. Pada Mitra Statistik BPS disebut dengan tenaga non-ASN. Mitra statistik direkrut untuk membantu pelaksanaan sensus, survei, pemutakhiran data, dan kegiatan statistik lainnya dalam periode waktu tertentu sesuai kebutuhan kegiatan.

Pemilihan lokasi penelitian ini yang di Kabupaten Ngawi memiliki dasar bahwa danya banyak beberapa pertimbangan. salah satu wilayah dengan aktivitas pemerintahan yang melibatkan tenaga non-ASN atau mitra kerja dalam pelaksanaan kegiatan operasional, kondisi ini menjadikan Ngawi relevan untuk mengkaji permasalahan sumber daya manusia, khususnya terkait disiplin kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan. Selain itu, kemudahan akses data dan ketersediaan objek penelitian juga menjadi pertimbangan dalam pemilihan lokasi penelitian ini. Oleh karena itu, Kabupaten Ngawi dipandang sesuai sebagai lokasi penelitian untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja.

Mitra Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Ngawi merupakan tenaga non-ASN yang direkrut untuk membantu pelaksanaan kegiatan statistik seperti sensus, survei, dan pengumpulan data lapangan. Mitra ini memiliki peran yang sangat penting karena menjadi ujung tombak dalam proses pengumpulan data yang akan digunakan sebagai dasar perumusan kebijakan

pemerintah. Mitra BPS bekerja berdasarkan penugasan atau kontrak kegiatan yang bersifat sementara sesuai dengan kebutuhan operasional di lapangan. Kondisi ini menyebabkan mitra tidak memiliki status kepegawaian tetap, sehingga keberlanjutan pekerjaan sangat bergantung pada kinerja, kedisiplinan yang sangat kurang, serta evaluasi dari pihak instansi.

Instansi pada Kabupaten Ngawi, tepatnya pada mitra BPS untuk jumlah mitra yang bisa dikatakan cukup dinamis karena disesuaikan dengan jenis kegiatan statistik yang sedang dilaksanakan. Tuntutan pekerjaan yang mengharuskan ketelitian, ketepatan waktu, serta mobilitas tinggi di lapangan membuat peran mitra menjadi cukup menantang. Selain itu, pekerjaan yang bersifat musiman dan berbasis kegiatan dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja dan loyalitas mitra terhadap organisasi. Oleh karena itu, kondisi tersebut menjadikan aspek disiplin kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi loyalitas mitra dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan kegiatan statistik di Kabupaten Ngawi.

Pada Mitra BPS memiliki beberapa kelebihan, di antaranya fleksibel dalam penyesuaian kebutuhan kegiatan, mampu mempercepat pelaksanaan pengumpulan data, serta memiliki pengalaman dalam kegiatan lapangan. Namun demikian, mitra BPS juga memiliki kelemahan, seperti status pekerjaan yang tidak tetap, tingkat loyalitas yang bervariasi, serta ketergantungan pada kegiatan tertentu. Kondisi ini menyebabkan pengelolaan sumber daya manusia pada mitra BPS perlu diperhatikan, terutama terkait

disiplin kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja agar dapat meningkatkan loyalitas dalam pelaksanaan tugas (Putri, 2024).

Penelitian pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Ngawi (BPS) beralamatkan di Jl. Trunojoyo No.64, Kerek, Margomulyo, Kec. Ngawi, Kabupaten Ngawi, Jawa Timur 63217. Badan Pusat Statistik Kabupaten Ngawi (BPS) adalah sebuah instansi pemerintah nonkementerian yang bertugas menyelenggarakan kegiatan statistik di wilayah Kabupaten Ngawi. Badan Pusat Statistik Kabupaten Ngawi (BPS) juga memiliki peran dalam mengumpulkan, mengolah, menganalisis, dan menyajikan data statistik yang digunakan sebagai dasar perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembangunan daerah.

Data yang dilakukan oleh BPS Kabupaten Ngawi diantaranya data kependudukan, ekonomi, sosial, pertanian, industri, perdagangan, dan sektor lainnya di Kabupaten Ngawi. Mengenaih hal tersebut Badan Pusat Statistik Kabupaten Ngawi (BPS) memiliki beberapa sumber daya manusia termasik pada Mitra Badan Pusat Statistik Kabupaten Ngawi yang meliputi:

Tabel 1. 1 Data Tingkat Pendidikan Karyawan Mitra BPS Kabupaten Ngawi

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH KARYAWAN
1	SMA/SMK	128
2	Diploma	39
3	Sarjana	100
4	Pasca Sarjana	2
	Jumlah Karyawan	**269**

Sumber: Data Administrasi Mitra Badan Pusat Statistik Kabupaten Ngawi (2026)

Berdasarkan Tabel 1.1, diketahui bahwa jumlah karyawan Mitra BPS Kabupaten Ngawi sebanyak 269 orang dengan tingkat pendidikan yang beragam. Mayoritas karyawan memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 128 orang, diikuti oleh Sarjana sebanyak 100 orang, Diploma sebanyak 39 orang, dan Pascasarjana sebanyak 2 orang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja dalam perusahaan masih didominasi oleh lulusan pendidikan menengah dan sarjana.

Berdasarkan tingkat pendidikan pada sebuah karakteristik individu yang dapat memengaruhi loyalitas karyawan di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Ngawi. Karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi umumnya memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan analitis yang lebih baik dalam melaksanakan tugas-tugas statistik. Oleh karena itu, BPS Kabupaten Ngawi perlu memberikan kesempatan pengembangan karier, pelatihan, serta penghargaan yang sesuai agar karyawan merasa dihargai dan tetap memiliki komitmen terhadap organisasi. Apabila kebutuhan dan harapan karyawan dapat terpenuhi, maka loyalitas karyawan akan meningkat, yang ditunjukkan melalui kesediaan untuk tetap bekerja, memberikan kontribusi terbaik, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi (Purnomo, 2023).

Secara umum banyak instansi yang hanya memikirkan bagaimana selayaknya yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah bagaimana cara meningkatkan loyalitas karyawan pada suatu perusahaan. Loyalitas merupakan salah satu bentuk peran karyawan dalam menggunakan tenaga, pikiran, serta waktunya dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi

(Purnomo, 2023). Karyawan loyalitas yang tinggi ditandai dengan ketaatan, adanya rasa tanggung jawab, pengabdian dan kejujuran (Sutarya, 2022). Namun, pada kenyataannya yang ada tidak semua karyawan dalam satu instansi atau organisasi memiliki tingkat loyalitas yang sama.

Mengenai hal ini dikarenakan adanya berbagai faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas seperti *work life balance* dan loyalitas kerja. memajukan perusahaannya, namun kurang memberikan perhatian terhadap karyawan. Adanya loyalitas kerja maka memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung ataupun tidak langsung. Sutarya, (2022), memberikan pernyataan bahwa produktivitas pada sebuah organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa data jenis kelamin karyawan yang berada pada Mitra BPS Kabupaten Ngawi sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Data Jenis Kelamin Karyawan Pada Kategori Jenis Kelamin

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH KARYAWAN
1	Laki-Laki	116
2	Perempuan	153
	Jumlah Karyawan	**269**

Sumber: Data Administrasi Mitra Badan Pusat Statistik Kabupaten Ngawi (2026)

Berdasarkan tabel 1.2 jenis kelamin karyawan tersebut, dapat dijelaskan bahwa jumlah karyawan perempuan lebih banyak dibandingkan karyawan laki-laki. Karyawan perempuan berjumlah 153 orang, sedangkan karyawan laki-laki berjumlah 116 orang. Secara keseluruhan, total jumlah karyawan dalam perusahaan tersebut adalah sebanyak 269 orang. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi tenaga kerja di perusahaan didominasi oleh karyawan perempuan. Pada data karyawan Mitra BPS Kabupaten Madiun lebih

condong pada dominasi jenis kelamin Perempuan sangatlah cukup banyak, hal ini juga memiliki beberapa perbedaan pada tingkat loyalitas karyawan baik jenis kelamin Perempuan dan laki laki pasti memiliki tingkat perbedaan.

Pada dasarnya yang diharapkan oleh sebuah instansi dalam pekerjaan dari karyawan ialah rasa loyalitasnya untuk bekerja di instansi tersebut (Haris et al., 2022). Bilady et al., (2024) menyatakan bahwa loyalitas karyawan dapat dilihat dari bentuk karyawan yang berusaha ekstra dalam menyelesaikan tugasnya dan menghormati arahan atasan. Pengusaha harus memahami kebutuhan karyawan, karena dapat mengembangkan loyalitas karyawan terhadap organisasi (Wahyudi, 2024). Setiap karyawan harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, yakni sebagai alat untuk menjaga loyalitas setiap karyawan. Disiplin kerja juga dapat memberikan tingkat loyalitas karyawan dalam bekerja (Andrianto, 2025).

Disiplin kerja adalah kesediaan seseorang untuk mematuhi peraturan dan kebiasaan yang berlaku didalam perusahaan (Purnomo, 2023). Sistem disiplin kerja seseorang yang berperilaku dalam hati nurani dan keinginan untuk menerapkan semua aturan organisasi dan hukum yang berlaku seperti sikap orang yang tulus dan tulus dalam semua aturan dan komitmen terhadap fungsi dan perilakunya sesuai peraturan sebuah organisasi di atas kertas hitam dan putih secara tertulis atau tidak secara tertulis. Berdasarkan hal ini diperlukan karena memiliki pengaruh besar pada pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja. Karyawan merasa puas yang berkaitan dengan kesempatan promosi dan kesempatan belajar (Sulistia et al., 2026).

Pada penelitian ini dapat dilakukan Badan Pusat Statistik (BPS) merupakan lembaga yang memiliki peran penting dalam menyediakan data statistik yang akurat, lengkap, dan tepat waktu sebagai dasar pengambilan kebijakan pembangunan. Pelaksanaan tugasnya, BPS tidak hanya mengandalkan pegawai tetap, tetapi juga melibatkan mitra BPS sebagai tenaga pendukung dalam kegiatan lapangan, seperti pendataan, survei, dan sensus. Keberadaan mitra sangat penting karena mereka menjadi ujung tombak dalam memperoleh data langsung dari responden di lapangan. Oleh karena itu, kualitas kerja mitra menentukan pelaksanaan kegiatan statistik.pada BPS Kabupaten Ngawi dilakukan untuk bahan penelitian.

Berdasarkan pada tingkatan kualitas disiplin kerja yang dilakukan karyawan yang tepatnya pada Mitra BPS Kabupaten Ngawi untuk kedepannya untuk dapat mengetahui tingkat kedatangan Absensi. Jam kerja Badan Pusat Statistik (BPS) umumnya mengikuti aturan ASN(Senin–Jumat) baik untuk ASN dan Juga Mitra BPS Kabupaten Ngawi dengan jam masuk pukul 07.30 atau 08.00 WIB (Ngawikab.bps, 2026). Terdapat beberapa jam kedatangan dengan jumplah karyawan pada tingkat absensi dilapangan, hal ini dapat dilihat pada tabel berikut dalam pendataannya.

Tabel 1. 3 Jam Absensi di Lapangan

NO	JAM ABSENSI DI LAPANGAN	JUMLAH KARYAWAN
1	<07.30	57
2	08.00	82
3	> 08.30	115
4	Tidak Absen	15
	Jumlah Karyawan	**269**

Sumber: Administrasi BPS Kabupaten Ngawi (2026)

Berdasarkan tabel 1.3 jam absensi di lapangan tahun 2025, dapat dijelaskan bahwa sebagian besar karyawan melakukan absensi pada jam ≥ 08.30 yaitu sebanyak 115 orang. Selanjutnya, karyawan yang melakukan absensi tepat pukul 08.00 berjumlah 82 orang, sedangkan karyawan yang melakukan absensi sebelum pukul 07.30 sebanyak 57 orang. Selain itu, terdapat 15 karyawan yang tidak melakukan absensi. Secara keseluruhan, jumlah karyawan dalam tabel tersebut adalah sebanyak 269 orang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan melakukan absensi setelah pukul 08.30.

Hasil penelitian dari Bilady et al., (2024), menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Baraka Sarana Tama. Terdapat penelitian dari (Tri Cicik Wijayanti, 2024) *discipline positively and significantly affects employee loyalty, as employees with good discipline tend to be more loyal*. Variabel disiplin kerja adalah berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan bagian produksi (Purnomo, 2023). Apriliana, Sundari, (2025) memberikan pernyataan bahwa disiplin kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Serta disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pada balai perlindungan tanaman pangan dan hortikultura (Nadeak, 2025).

Namun terdapat juga penelitian dari Rifaldo, (2022), menjelaskan bahwa disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan. Serta menurut penelitian dari Nadeak, (2025), menyatakan bahwa

disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Penelitian dari Sardjana et al., (2025) *work discipline does not have a positive effect on employee loyalty at the Kencana Makmur Jaya Sugihan Consumer Cooperative.* Hasil pengujian variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja (Nofandy et al., 2024). Serta penelitian dari Putri & Kustini, (2021), menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Budaya organisasi adalah budaya di mana orang-orang dalam organisasi tersebut dengan sungguh-sungguh dan luas menjunjung tinggi keyakinan-keyakinan penting organisasi tersebut (Sari, 2025). Penelitian dari (Kasmiruddin, 2025), menjelaskan bahwa adanya pengaruh budaya organisasi merupakan kebiasaan yang terlaksana sejak lama hingga diterapkan pada lingkungan kerja yang ditujukan menjadi satu dari beberapa factor yang dapat mendorong peningkatan kualitas kerja karyawan hingga manajer pada perusahaan. Budaya organisasi pada sebuah organisasi ataupun instansi tersebut akan menjadi lebih taratur apabila terdapat budaya organisasi yang telah dilakukan dan telah di rencanakan sebelumnya (Hadi & Mustika, 2023).

Berdasarkan hasil wawancara terhadap pegawai Mitra BPS Kabupaten Ngawi, dapat dilihat kurangnya rasa kepedulian terhadap pihak internal BPS dengan Mitra BPS Kabupaten Ngawi. Hal ini menunjukann bahwa terdapat budaya organisasi yang kurang stabil dalam memberikan keterbukaan dan beberapa perencanaan untuk kedepannya semakin baik lagi. Jadi hal ini menjadikan bahan untuk karyawan Mitra dengan bebas tanpa memikirkan

aturan yang jelas dan pasti serta senyamannya sendiri tanpa adanya rasa apapun dalam melakukan pekerjaan karena kurang memberikan juga rasa empati terhadap mitranya sendiri. Berikut merupakan beberapa penilaian dalam budaya organisasi di Mitra BPS Kabupaten Ngawi.

Tabel 1. 4 Penilaian Dalam Budaya Organisasi di Mitra BPS Kabupaten Ngawi

No	Dimensi Budaya Organisasi	Indikator	Pernyataan	Skala Penilaian	Ket
1	Integritas	Kejujuran dalam bekerja	Pegawai bekerja dengan jujur tanpa penyimpangan	4	Sangat Setuju
		Kepatuhan aturan	Pegawai mematuhi peraturan yang berlaku	2	Tidak Setuju
2	Profesionalisme	Kompetensi kerja	Pegawai memiliki kemampuan sesuai tugas	2	Tidak Setuju
		Tanggung jawab	Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	4	Sangat Setuju
3	Akuntabilitas	Transparansi	Kinerja pegawai dapat dipertanggungjawabkan	4	Sangat Setuju
		Pelaporan	Pegawai melaporkan pekerjaan secara jelas	3	Setuju
4	Disiplin	Ketepatan waktu	Pegawai hadir dan bekerja tepat waktu	2	Tidak Setuju
		Kepatuhan jam kerja	Pegawai tidak meninggalkan pekerjaan tanpa alasan jelas	1	Sangat Tidak Setuju
5	Kerja Sama	Kolaborasi tim	Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerja	2	Tidak Setuju
		Komunikasi	Terjalin komunikasi yang	2	Tidak Setuju

No	Dimensi Budaya Organisasi	Indikator	Pernyataan	Skala Penilaian	Ket
			baik antar pegawai		
6	Pelayanan Publik	Responsivitas	Pegawai cepat merespon kebutuhan masyarakat	4	Sangat Setuju
		Kualitas layanan	Pelayanan diberikan secara ramah.	4	Sangat Setuju

Sumber: Administrasi BPS Kabupaten Ngawi (2026)

Berdasarkan tabel 1.4, budaya organisasi secara umum berada pada kategori cukup, dengan kekuatan dan kelemahan yang berbeda pada tiap dimensi. Aspek yang sudah baik terlihat pada pelayanan publik dan akuntabilitas, yang menunjukkan pegawai cukup responsif, profesional, dan mampu mempertanggung jawabkan kinerjanya.

Berdasarkan hal tersebut terdapat adanya fenomena dalam permasalahan terkait objek permasalahan adanya kelemahan pada beberapa dimensi penting, terutama disiplin kerja dan kerja sama, yang ditunjukkan oleh rendahnya ketepatan waktu, kepatuhan terhadap jam kerja, serta kurang optimalnya komunikasi dan kolaborasi antar pegawai, hal ini dapat dilihat dan diukur berdasarkan data. Selain itu, pada dimensi integritas dan profesionalisme juga ditemukan ketidakseimbangan antara sikap dan penerapan, seperti kepatuhan aturan yang masih rendah serta kompetensi kerja yang perlu ditingkatkan. Dengan demikian, perbaikan budaya organisasi perlu difokuskan pada peningkatan disiplin, komunikasi, kerja tim, serta kompetensi pegawai.

Peranan dalam menjalankan tugasnya, mitra BPS dituntut untuk memiliki disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan (Rifaldo, 2022). Selain itu, mitra BPS juga berada dalam lingkungan budaya organisasi yang diterapkan oleh BPS, yaitu nilai-nilai kerja yang menjadi pedoman dalam berperilaku dan melaksanakan tugas. Budaya organisasi yang kuat dapat mendorong terbentuknya sikap kerja yang positif, kerja sama yang baik, dan semangat untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Rosita, 2024).

Penelitian pada Mitra Badan Pusat Statistik Kabupaten Ngawi memiliki kebaruan (*novelty*) yang terletak pada objek, variabel mediasi, dan konteks penelitian. Penelitian ini berfokus pada mitra kerja non permanen di Badan Pusat Statistik Kabupaten Ngawi yang memiliki karakteristik pekerjaan berbasis kontrak, target, dan periodisasi kegiatan statistik. Selain itu, penelitian ini menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan, sehingga mampu memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai faktor pembentuk loyalitas mitra kerja BPS. Penelitian ini juga relevan dengan perubahan pola kerja dan tuntutan profesionalisme kerja.

Penentu keberhasilan atau tidak pelaksanaan kegiatan statistik di Badan Pusat Statistik Kabupaten Ngawi dapat ditandai dengan rendahnya loyalitas dapat berdampak pada tingginya tingkat pergantian mitra, kurang optimalnya kualitas pengumpulan data, disiplin kerja dan budaya organisasi menjadi

aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kepuasan kerja mitra. Apabila kepuasan kerja mampu tercipta dengan baik, maka loyalitas mitra terhadap organisasi juga akan meningkat. Oleh karena itu, penelitian ini diperlukan untuk memberikan masukkan strategis bagi BPS dalam meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam mempertahankan loyalitas mitra kerja.

Disiplin kerja dan budaya organisasi yang baik diduga dapat meningkatkan kepuasan kerja mitra. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menunjukkan rasa senang atau tidak senang seseorang terhadap pekerjaannya. (Rifaldo, 2022) Mitra yang merasa puas terhadap tugas, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta penghargaan yang diterima cenderung akan menunjukkan sikap yang lebih positif terhadap organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi juga dapat mendorong timbulnya loyalitas, yaitu kesediaan untuk tetap bekerja, berkomitmen, dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi (Sari, 2021).

Loyalitas mitra BPS menjadi hal yang sangat penting karena kegiatan statistik membutuhkan tenaga yang konsisten, bertanggung jawab, dan siap terlibat dalam berbagai kegiatan sesuai kebutuhan. Namun, pada kenyataannya, tidak semua mitra memiliki tingkat loyalitas yang sama. Ada mitra yang sangat aktif dan konsisten, tetapi ada juga yang kurang menunjukkan komitmen jangka panjang. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah bagaimana disiplin kerja dan budaya

organisasi diterapkan serta sejauh mana hal tersebut mampu menciptakan kepuasan kerja bagi mitra.

Hasil penelitian yang di lakukan oleh Rahmatila & Kasmiruddin, (2025), yang menyatakan bahwa peningkatan budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja Pada Hotel Swiss-Belinn Ska Pekanbaru. Penelitian dari (Rosita, 2024), memberikan pernyataan bahwa budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan pada Pt. Mujur Indo Performa Tanjunginang. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Ramadhi et al., 2022). Serta penelitian dari Firmansah, Arief, (2025), bahwa budaya organisasi juga tidak memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap loyalitas melalui stres kerja karyawan. Serta budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Adilah & Pramono, 2024).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas mitra BPS, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi merupakan topik serta isu yang menarik untuk diteliti, meskipun penelitian terdahulu belum menemukan hasil yang konsisten maka dari iuran diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Mitra Badan Pusat Statistik Kabupaten Ngawi”.**

B. Batasan Masalah

Berdasarkan masalah dan batasan masalah yang telah ditentukan, agar penelitian lebih terarah dan tidak meluas, maka peneliti memberikan batasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini membahas pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dengan variabel yang digunakan meliputi Disiplin Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (Z), dan Loyalitas Karyawan (Y).
2. Objek penelitian adalah mitra BPS Kabupaten Ngawi yang aktif bekerja saat penelitian dilakukan, dengan menggunakan metode kuantitatif melalui penyebaran kuesioner dalam periode penelitian yang telah ditentukan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah dan batasan masalah yang telah ditentukan maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja mitra BPS Kabupaten Ngawi?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja mitra BPS Kabupaten Ngawi?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap loyalitas mitra BPS Kabupaten Ngawi?

4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas mitra BPS Kabupaten Ngawi?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas mitra BPS Kabupaten Ngawi?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas mitra BPS Kabupaten Ngawi?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas mitra BPS Kabupaten Ngawi?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas, pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas, pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas, serta peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap loyalitas mitra BPS Kabupaten Ngawi.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi

penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan loyalitas karyawan, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Badan Pusat Statistik Kabupaten Ngawi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan evaluasi bagi Badan Pusat Statistik Kabupaten Ngawi dalam meningkatkan loyalitas mitra kerja melalui penerapan disiplin kerja yang baik, budaya organisasi yang positif, serta peningkatan kepuasan kerja.

b. Bagi Mitra BPS Kabupaten Ngawi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya disiplin kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja dalam meningkatkan loyalitas terhadap pekerjaan dan organisasi.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan, pengalaman, dan pemahaman peneliti mengenai penerapan teori manajemen sumber daya manusia khususnya terkait disiplin kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan.

d. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan sumber informasi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi.