

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja dalam sebuah instansi pemerintah memiliki dampak langsung terhadap produktivitas dan efisiensi pelayanan public (Fadhlorrohman & Wardhany, 2024). Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Produktivitas yang tinggi ini pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan yang diterima oleh masyarakat. Kepuasan kerja memiliki kaitan erat dengan kesehatan mental dan kesejahteraan pegawai.

Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya biasanya memiliki kesejahteraan mental yang lebih baik, yang berdampak pada penurunan tingkat stres dan peningkatan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (Olla & Andriyani, 2017). Kesejahteraan pegawai yang baik ini secara keseluruhan akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Polres Kulon Progo merupakan salah satu instansi pemerintah yang bergerak pada ranah pelayanan public berupa penegakan hukum yang kepuasan kerjanya perlu untuk dijaga pada setiap anggotanya.

Tabel 1. Jumlah Kasus Kriminal Tahun 2021-2023

Wilayah	Jumlah				
	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
Di Indonesia	12951	13833	12766	14307	
Di Daerah Istimewa Yogyakarta	3999	3805	4312	4862	3908
Di Kulon Progo	435	396	430	430	344

Sumber: Data dari Polda DIY

Polres Kulon Progo sebagai instansi pemerintah memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga keamanan dan ketertiban di wilayahnya. Setiap anggota Polres berperan penting dalam menjalankan tugas ini dengan optimal. Kepuasan kerja bagi setiap anggota perlu dijaga agar mereka dapat melaksanakan tugas dengan maksimal dan profesional. Kepuasan kerja bagi anggota Polres Kulon Progo memiliki dampak signifikan terhadap efektivitas kinerja mereka dalam menjaga keamanan dan ketertiban (Cahyadi et al., 2023). Anggota yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas. Motivasi dan dedikasi tinggi ini memastikan bahwa tugas kepolisian

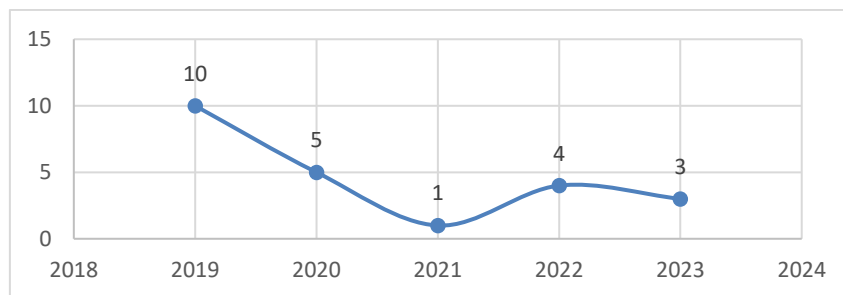
dijalankan dengan profesionalisme dan integritas yang tinggi.

Kepuasan kerja juga berpengaruh pada stabilitas dan retensi anggota di Polres Kulon Progo. Anggota yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki komitmen jangka panjang terhadap instansi (Marbun & Jufrizen, 2022). Komitmen jangka panjang ini penting untuk menjaga kontinuitas dan stabilitas dalam pelaksanaan tugas kepolisian. Kepuasan kerja meningkatkan kesejahteraan mental dan fisik anggota Polres Kulon Progo. Anggota yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan keseimbangan yang lebih baik antara kehidupan kerja dan pribadi (Fauzi et al.,

2022). Kesejahteraan yang baik ini akan tercermin dalam kinerja yang lebih optimal dan hubungan yang lebih harmonis di lingkungan kerja, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk semua anggota.

Hasil studi pendahuluan pada anggota Polres Kulon progo menunjukkan adanya permasalahan yaitu terdapat indikasi rendahnya kepuasan kerja. Hal ini diketahui dengan adanya temuan kurangnya inisiatif dan kreativitas dalam menjalankan tugas. Anggota yang tidak merasa puas biasanya kurang bersemangat untuk mengambil inisiatif atau mencari cara-cara baru dalam menyelesaikan tugas. Kurangnya inisiatif dan kreativitas ini dapat mengakibatkan stagnasi dalam metode kerja dan

pelayanan, serta mengurangi kemampuan Polres untuk beradaptasi dengan situasi dan tantangan baru. Indikasi rendahnya kepuasan kerja juga ditunjukkan dengan masih adanya beberapa kesalahan dan kelalaian dalam pelaksanaan tugas. Anggota yang tidak puas sering kali kurang fokus dan kurang teliti dalam bekerja, yang dapat mengakibatkan meningkatnya jumlah kesalahan operasional. Kesalahan dan kelalaian ini tidak hanya merugikan kinerja individu, tetapi juga dapat berdampak negatif pada reputasi dan kepercayaan masyarakat terhadap Polres Kulon Progo. Kurangnya ketelitian dalam analisis kasus membuat terdapat kesalahan analisis yang menyebabkan terjadinya pra peradilan di Polres Kulon Progo.



Gambar 1. Jumlah kasus pra peradilan Polres Kulon Progo 2019-2023

Terdapat berbagai factor yang mempengaruhi kepuasan kerja anggota Polres Kulon progo. Pada penelitian ini akan dilakukan analisis efek mediasi budaya kerja pada kepemimpinan organisasional dan komunikasi sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja anggota Polres Kulon Progo. Budaya kerja memediasi kepemimpinan organisasional dalam mempengaruhi kepuasan kerja dengan menciptakan lingkungan yang mendukung partisipasi dan keterlibatan. Kepemimpinan organisasional mendorong anggota untuk

terlibat dalam pengambilan keputusan dan memberikan masukan (Burhan et al., 2022a). Budaya kerja yang menghargai partisipasi ini membuat anggota merasa dihargai dan berperan aktif dalam organisasi, yang meningkatkan kepuasan kerja mereka (Suswati, 2022). Budaya kerja yang positif memastikan bahwa nilai-nilai demokratis diterapkan secara konsisten dalam organisasi. Pemimpin demokratis yang berkomitmen pada budaya kerja yang inklusif akan mendorong komunikasi terbuka dan kolaborasi antar anggota (Zaky, 2022).

Penerapan nilai-nilai ini dalam budaya kerja membuat anggota merasa didengar dan diakui, sehingga menciptakan rasa memiliki dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Budaya kerja yang baik menciptakan lingkungan yang saling mendukung dan kolaboratif (Priyadi et al., 2020). Kepemimpinan organisasional yang didukung oleh budaya kerja yang kuat akan memperkuat hubungan antar anggota dan menciptakan suasana kerja yang harmonis. Anggota yang bekerja dalam lingkungan yang positif dan mendukung cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, karena mereka merasa bagian dari tim yang solid dan memiliki tujuan bersama.

Budaya kerja memediasi komunikasi dalam mempengaruhi kepuasan kerja dengan menciptakan lingkungan yang mendukung keterbukaan dan transparansi. Budaya kerja yang menghargai komunikasi terbuka memastikan bahwa informasi mengalir dengan lancar di seluruh organisasi. Anggota yang merasa bahwa mereka dapat berkomunikasi secara bebas dan transparan dengan rekan kerja dan atasan cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, karena mereka merasa didengar dan dihargai. Budaya kerja yang kuat juga mendorong kolaborasi dan kerja tim yang efektif (Armiyanti et al., 2023). Komunikasi yang baik dalam budaya kerja yang kolaboratif memungkinkan anggota untuk bekerja sama dengan lebih efisien, berbagi ide, dan memecahkan masalah secara kolektif (Iswahyudi, PCC, et al., 2023). Kolaborasi yang efektif ini meningkatkan rasa kebersamaan dan dukungan antar anggota, yang berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi karena anggota merasa

menjadi bagian dari tim yang solid dan saling mendukung. Budaya kerja yang mendukung komunikasi efektif juga mengurangi ketidakpastian dan stres di tempat kerja. Anggota yang mendapatkan informasi yang jelas dan tepat waktu mengenai tugas, tujuan, dan perubahan dalam organisasi cenderung merasa lebih tenang dan fokus dalam menjalankan pekerjaan mereka. Pengurangan ketidakpastian dan stres ini secara langsung meningkatkan kepuasan kerja, karena anggota merasa lebih percaya diri dan aman dalam lingkungan kerja mereka (Dandung et al., 2022).

Penelitian terdahulu belum ada yang menggunakan budaya kerja sebagai variable mediasi untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan demokrasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja (Aini et al., 2020; Ardiansyah, 2016; Efrinawati et al., 2022; Peny, 2023; Ruswandi, 2017; Sahrudin, 2018; Sudiyanto, 2015; Sugiono & Tobing, 2021; Sukarja, 2015). Pada penelitian ini digunakan budaya kerja sebagai variable mediasi agar memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang mekanisme hubungan tersebut. Variabel mediasi, seperti budaya kerja, membantu mengidentifikasi bagaimana kepemimpinan dan komunikasi secara tidak langsung mempengaruhi kepuasan kerja. Analisis ini memungkinkan peneliti untuk memahami proses yang terjadi di antara variabel-variabel utama dan bagaimana mereka saling berinteraksi.

Variabel mediasi membantu mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang mungkin tidak terlihat dalam analisis langsung. Dalam konteks kepemimpinan organisasional dan komunikasi, budaya kerja dapat menjadi jembatan yang

menjelaskan bagaimana praktik kepemimpinan dan pola komunikasi yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Dengan memahami peran mediasi ini, organisasi dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja. Variabel mediasi memungkinkan pengembangan intervensi yang lebih tepat sasaran. Mengetahui bahwa budaya kerja memediasi hubungan antara kepemimpinan organisasional, komunikasi, dan kepuasan kerja, organisasi dapat fokus pada penguatan budaya kerja yang mendukung. Intervensi ini dapat mencakup pelatihan untuk pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinan organisasional dan menciptakan saluran komunikasi yang lebih terbuka dan efektif. Dengan demikian, pendekatan ini memastikan bahwa upaya peningkatan kepuasan kerja didasarkan pada pemahaman yang komprehensif tentang dinamika internal organisasi.

Perlu dilakukan penelitian mengenai efek mediasi budaya kerja pada kepemimpinan organisasional dan komunikasi dalam mempengaruhi kepuasan kerja anggota Polres Kulon Progo karena hal ini dapat memberikan wawasan yang mendalam mengenai faktor-faktor internal yang memengaruhi kesejahteraan dan motivasi anggota polisi. Dengan memahami bagaimana budaya kerja memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan yang demokratis dan efektivitas komunikasi dengan kepuasan kerja, penelitian ini dapat membantu mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan atau diperbaiki dalam lingkungan kerja Polres. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar untuk

pengembangan kebijakan atau program yang lebih tepat sasaran untuk meningkatkan kepuasan kerja anggota, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat secara keseluruhan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat dibuat rumusan-rumusan masalah sebagai berikut ini:

- a. Apakah kepemimpinan organisasional mempunyai pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja?
- b. Apakah komunikasi mempunyai pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja?
- c. Apakah budaya kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja?
- d. Apakah kepemimpinan organisasional mempunyai pengaruh langsung terhadap budaya kerja?
- e. Apakah komunikasi mempunyai pengaruh langsung terhadap budaya kerja?
- f. Apakah kepemimpinan organisasional mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja melalui budaya kerja?
- g. Apakah komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja melalui budaya kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka dapat disusun tujuan-tujuan penelitian sebagai berikut ini:

- a. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan organisasional langsung terhadap kepuasan kerja.
- b. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi langsung terhadap

- kepuasan kerja.
- c. Untuk menganalisis pengaruh budaya kerja langsung terhadap kepuasan kerja.
 - d. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan organisasional terhadap budaya kerja.
 - e. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap budaya kerja.
 - f. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan organisasional terhadap kepuasan kerja melalui budaya kerja.
 - g. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja melalui budaya kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara keseluruhan, manfaat teoritis dari penelitian ini adalah memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan komprehensif tentang bagaimana kepemimpinan organisasional dan komunikasi, melalui mediasi budaya kerja, dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam konteks organisasi kepolisian. Hal ini juga membantu mengisi celah-celah dalam literatur yang ada dan membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut. Manfaat teoritis dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan teori kepemimpinan, khususnya kepemimpinan organisasional, dengan memberikan pemahaman lebih mendalam tentang bagaimana gaya kepemimpinan ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja melalui budaya kerja.
- b. Studi ini memperkaya literatur

tentang budaya kerja dengan mengeksplorasi peran mediasi budaya kerja dalam hubungan antara kepemimpinan organisasional dan komunikasi terhadap kepuasan kerja. Ini memberikan wawasan tentang bagaimana budaya kerja dapat bertindak sebagai penghubung penting dalam organisasi.

- c. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap model komunikasi organisasi dengan mengkaji bagaimana komunikasi yang efektif dalam lingkungan kerja yang dipengaruhi oleh budaya kerja dan kepemimpinan organisasional dapat meningkatkan kepuasan kerja anggota organisasi.
- d. Studi ini menambah pemahaman teoritis tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, terutama dalam konteks organisasi kepolisian. Ini membantu mengidentifikasi variabel-variabel kunci yang dapat diintervensi untuk meningkatkan kepuasan kerja.
- e. Dengan fokus pada anggota Polres Kulon Progo, penelitian ini memperluas aplikasi teoritis dari konsep-konsep yang diteliti ke dalam konteks spesifik kepolisian di Indonesia. Hal ini membantu menguji validitas teori dalam setting yang berbeda dan spesifik.
- f. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pemahaman tentang interaksi antara variabel-variabel organisasi seperti kepemimpinan, budaya kerja, komunikasi, dan kepuasan kerja. Ini penting untuk mengembangkan teori yang lebih holistik mengenai dinamika organisasi.

- g. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengembangkan hipotesis baru mengenai hubungan antara kepemimpinan, budaya kerja, komunikasi, dan kepuasan kerja yang dapat diuji dalam penelitian selanjutnya, baik di konteks yang sama maupun berbeda.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara keseluruhan, manfaat praktis dari penelitian ini adalah membantu Polres Kulon Progo dan organisasi serupa dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan, komunikasi, budaya kerja, dan kepuasan kerja anggotanya, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Manfaat praktis dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Penelitian ini dapat membantu pimpinan di Polres Kulon Progo dalam memahami pentingnya kepemimpinan organisasional dan bagaimana gaya kepemimpinan ini dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui budaya kerja yang positif.
- b. Temuan penelitian dapat digunakan untuk mengembangkan strategi komunikasi yang lebih efektif di lingkungan Polres. Ini mencakup peningkatan keterbukaan, transparansi, dan aliran informasi yang lebih baik antara anggota dan pimpinan.
- c. Hasil studi ini dapat digunakan untuk merancang dan mengimplementasikan program-program pengembangan budaya kerja yang mendukung. Polres dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif, inovatif, dan berorientasi pada kesejahteraan anggotanya.
- d. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, Polres Kulon Progo dapat mengambil langkah-langkah konkret untuk meningkatkan kepuasan kerja anggotanya. Ini dapat mencakup pengembangan kebijakan yang lebih adil, program penghargaan, dan pengakuan bagi anggota yang berprestasi.
- e. Kepuasan kerja yang lebih tinggi di antara anggota Polres dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Anggota yang puas cenderung lebih produktif, berkomitmen, dan bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.
- f. Hasil penelitian ini menyediakan data empiris yang dapat digunakan oleh pimpinan Polres dalam membuat keputusan yang lebih tepat dan berbasis bukti terkait manajemen sumber daya manusia, pengembangan organisasi, dan strategi kepemimpinan.
- g. Penelitian ini dapat menjadi dasar bagi program pelatihan dan pengembangan yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinan organisasional dan keterampilan komunikasi di kalangan anggota Polres. Program ini dapat membantu meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan kolaborasi tim.
- h. Dengan memahami dinamika komunikasi dan kepemimpinan

dalam budaya kerja, Polres dapat lebih efektif dalam mengelola dan menyelesaikan konflik yang mungkin timbul di tempat kerja, sehingga menciptakan lingkungan yang lebih harmonis dan produktif.

- i. Temuan dan rekomendasi dari penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi institusi kepolisian lainnya atau organisasi serupa untuk meningkatkan kepuasan kerja dan efektivitas organisasi mereka.

2. Kajian Pustaka

2.1 Kajian Teori dan Penelitian Terdahulu

Social Exchange Theory menyatakan bahwa hubungan sosial dibentuk melalui serangkaian interaksi yang melibatkan timbal balik dan pertukaran (Suhartini, 2020). Pertukaran ini bisa berupa materi maupun non-materi seperti dukungan, penghargaan, dan informasi. Dalam konteks penelitian ini, kepemimpinan organisasional dapat dilihat sebagai bentuk pertukaran sosial di mana pemimpin memberikan dukungan, penghargaan, dan informasi yang berharga kepada anggota. Komunikasi yang efektif dan budaya kerja yang positif juga merupakan bagian dari pertukaran ini, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja.

Attribution Theory menjelaskan bagaimana individu menjelaskan penyebab perilaku dan peristiwa (Sugiarta & Werastuti, 2021). Orang cenderung membuat atribusi internal atau eksternal untuk menjelaskan perilaku orang lain dan diri mereka sendiri. Kepemimpinan organisasional dan komunikasi yang baik dapat mempengaruhi atribusi yang dibuat oleh anggota Polres mengenai perilaku dan keputusan organisasi. Jika anggota

merasa dihargai dan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan, mereka lebih cenderung membuat atribusi positif yang meningkatkan kepuasan kerja. Budaya kerja juga mempengaruhi atribusi yang dibuat oleh anggota terhadap lingkungan kerja mereka.

Organizational Justice Theory menyatakan bahwa persepsi keadilan di tempat kerja yang dibagi menjadi tiga jenis: keadilan distributif (keadilan dalam distribusi hasil), keadilan prosedural (keadilan dalam proses pengambilan keputusan), dan keadilan interaksional (keadilan dalam interaksi interpersonal) (Mada et al., 2017). Kepemimpinan organisasional yang menerapkan keadilan dalam proses pengambilan keputusan dan komunikasi yang adil dapat menciptakan persepsi keadilan di kalangan anggota Polres. Budaya kerja yang mendukung keadilan ini dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja.

Transformational Leadership Theory mengemukakan bahwa pemimpin transformasional menginspirasi dan memotivasi pengikutnya dengan cara membangun visi bersama, memberikan dukungan, dan mendorong inovasi. Kepemimpinan organisasional dalam penelitian ini bisa dikaitkan dengan aspek-aspek kepemimpinan transformasional yang menekankan pada partisipasi anggota dan komunikasi yang efektif. Budaya kerja yang dihasilkan dari kepemimpinan semacam ini dapat meningkatkan kepuasan kerja anggota.

Reinforcement Theory menyatakan bahwa penguatan positif dan negatif mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi (Lamahan et al., 2021). Penguatan positif, seperti penghargaan dan pengakuan, dapat meningkatkan

motivasi dan kepuasan kerja. Kepemimpinan organisasional yang memberikan umpan balik positif dan komunikasi yang baik dapat berfungsi sebagai penguatan positif. Budaya kerja yang mendukung penguatan ini dapat memediasi efek dari kepemimpinan dan komunikasi terhadap kepuasan kerja.

Model Lima Faktor (Five-Factor Model) dari Kepuasan Kerja menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh lima faktor utama: pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, supervisi, dan rekan kerja (Siswanto, 2022). Kepemimpinan organisasional dan komunikasi dapat mempengaruhi beberapa faktor ini, terutama supervisi dan interaksi dengan rekan kerja. Budaya kerja yang positif dapat memperkuat pengaruh ini dan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai evaluasi subjektif yang dilakukan oleh individu terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Ini mencakup persepsi individu terhadap kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, kesempatan untuk pengembangan karir, serta pencapaian tujuan yang ditetapkan. Kepuasan kerja dalam konteks ini dianggap sebagai indikator penting dalam menilai tingkat kesejahteraan dan motivasi kerja seseorang di tempat kerja (Afandi, 2018:73). Kepuasan kerja adalah respons emosional dan afektif individu terhadap lingkungan kerja mereka. Ini mencakup perasaan positif seperti kebanggaan, pencapaian, kepuasan terhadap pencapaian tugas, serta pengakuan atas kontribusi mereka. Psikologisnya, kepuasan kerja dapat mempengaruhi motivasi, keterlibatan, dan kesejahteraan

psikologis seseorang di tempat kerja (Sutrisno, 2019:74). Handoko (2014:193) kepuasan kerja dipahami sebagai bagian dari dinamika organisasional yang lebih luas. Ini mencakup evaluasi individu terhadap keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi, serta peran organisasi dalam memenuhi harapan dan kebutuhan anggota. Kepuasan kerja dalam konteks ini dapat mempengaruhi tingkat loyalitas, produktivitas, dan retensi karyawan di organisasi. Afandi (2018:82) Adapun indikator-indikator kepuasan kerja meliputi antara lain: (1) Pekerjaan (2) Upah (3) Promosi (4) Pengawas (5) Rekan Kerja.

Kepemimpinan organisasional adalah pendekatan manajerial di mana manajer membantu menetapkan tujuan strategis organisasi sambil menginspirasi orang untuk memenuhi tugas untuk mencapai tujuan tersebut secara efektif (Semenets-Orlova et al., 2021). Kepemimpinan organisasi membentuk apa yang disebut kecerdasan kolektif untuk mencapai hasil yang melintasi batas-batas administratif. Ini adalah sumber keunggulan kompetitif yang semakin penting dalam lingkungan bisnis modern yang berfokus pada tim dan kemitraan. Kepemimpinan organisasi melibatkan pengembangan kapasitas pemimpin untuk membangun jaringan dinamis dan kemudian semakin membutuhkan budaya kolaboratif untuk menggunakan pengetahuan dan keahlian semua pemangku kepentingan untuk inovasi dan kolaborasi efektif mereka (Fischer, 2023). Menurut teori kepemimpinan Attitude-Behaviour (AB), perilaku seorang pemimpin dalam situasi apa pun dalam organisasi (pemimpin

organisasi) atau dalam masyarakat (pemimpin individu atau politik) bergantung pada sikapnya dalam melihat dan memahami permasalahan. Namun sikap terhadap masalah dan solusinya termasuk cepat atau lambatnya pengambilan keputusan, sifat keputusan dan penanganan konsekuensi keputusan oleh pemimpin bergantung pada empat faktor yang diidentifikasi yaitu perasaan, emosi, keyakinan, dan lingkungan masa lalu & masa kini (Aithal & Aithal, 2019).

Menurut Wibowo (2016:165) komunikasi adalah proses transmisi atau pertukaran informasi antara individu atau kelompok dalam organisasi. Ini mencakup pengiriman pesan, ide, atau instruksi dari satu pihak kepada pihak lain dengan tujuan untuk memberikan informasi yang jelas dan tepat waktu. Sedangkan menurut Seto (2013) komunikasi di dalam organisasi juga dapat diartikan sebagai proses interaksi antara anggota organisasi yang meliputi pembicaraan, diskusi, dan pertukaran pendapat. Komunikasi dalam konteks ini tidak hanya mencakup pengiriman informasi, tetapi juga memfasilitasi pemahaman bersama, kolaborasi, dan koordinasi dalam mencapai tujuan organisasi. komunikasi dalam organisasi adalah cara untuk membentuk dan mempertahankan hubungan interpersonal yang sehat dan produktif antara individu dan kelompok. Ini melibatkan penggunaan bahasa verbal dan nonverbal, serta teknologi komunikasi, untuk membangun kepercayaan, keterlibatan, dan komitmen di antara anggota organisasi (Mulyana, 2014). Menurut Wibowo (2016:171) indikator- indikator komunikasi antara lain adalah: (1) Kemudahan dalam memperoleh informasi

(2) Intensitas komunikasi (3) Efektivitas komunikasi (4) Tingkat pemahaman pesan 5. Perubahan sikap Hasil studi empiris menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Ardiansyah, 2016; Sugiono & Tobing, 2021; Sukarja, 2015).

Menurut Suparyadi (2015:8) budaya kerja dapat didefinisikan sebagai kumpulan norma, nilai-nilai, keyakinan, dan sikap yang dipahami dan diadopsi oleh anggota suatu organisasi. Ini mencakup cara-cara yang dianggap tepat atau tidak tepat untuk berinteraksi, bekerja sama, serta berperilaku di tempat kerja. Budaya kerja mencerminkan identitas organisasi dan membentuk pandangan kolektif tentang bagaimana hal-hal seharusnya dilakukan. Menurut Dessler (2015:9) budaya kerja juga dapat diartikan sebagai cara berpikir dan bertindak bersama yang dianut oleh anggota organisasi dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuan bersama. Ini meliputi adopsi terhadap proses kerja, inovasi, pengambilan risiko, serta cara beradaptasi terhadap perubahan dalam lingkungan kerja. Selanjutnya pengertian budaya kerja didefinisikan oleh (Supomo & Nurhayati, 2018) budaya kerja mencakup suasana atau kesejahteraan psikologis yang dirasakan oleh anggota organisasi dalam melaksanakan tugas mereka. Ini mencakup dukungan dari rekan kerja dan atasan, kesempatan untuk pengembangan pribadi, serta penghargaan atas kontribusi individu. Budaya kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kepuasan kerja di antara anggota organisasi. (Nurhadijah, 2017) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa

indikator budaya kerja. Adapun indikator-indikator budaya kerja sebagai berikut: (1) Disiplin (2) Keterbukaan (3) Saling menghargai (4) Kerja sama. Hasil studi empiris menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Efrinawati et al., 2022; Ruswandi, 2017; Sudiyanto, 2015).

2.2 Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Hipotesis Langsung

a. Pengaruh Kepemimpinan organisasional Terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja anggota Polres Kulon Progo karena pendekatan manajerial yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan inspiratif. Ketika manajer atau pimpinan mampu menetapkan tujuan strategis yang jelas dan memotivasi anggotanya untuk mencapai tujuan tersebut, anggota organisasi merasa lebih dihargai dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Kepemimpinan yang baik mendorong komunikasi terbuka, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menunjukkan apresiasi terhadap upaya individu. Hal ini dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan komitmen anggota terhadap tugas mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja yang tinggi sangat penting di institusi seperti Polres, di mana semangat kerja yang baik berdampak langsung pada kualitas pelayanan dan efektivitas operasional.

Kepemimpinan organisasional yang berfokus pada pengembangan budaya kolaboratif dan kecerdasan

kollektif membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Di Polres Kulon Progo, dimana kerja tim dan kemitraan sangat penting, kepemimpinan yang mendorong kerjasama dan inovasi akan membantu mengurangi konflik dan meningkatkan kerjasama antar anggota. Pemimpin yang mampu membangun jaringan dinamis dan memanfaatkan pengetahuan serta keahlian semua pemangku kepentingan akan mampu menciptakan solusi yang lebih efektif dan inovatif terhadap tantangan operasional yang dihadapi. Dengan demikian, anggota Polres merasa didukung dan dihargai, yang meningkatkan kepuasan kerja mereka serta kualitas pelayanan kepada masyarakat. Penelitian terdahulu menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan mengenai pengaruh kepemimpinan organisasional terhadap kepuasan kerja (Cakmak et al., 2015; Iman & Lestari, 2019; Palupi & Endang, 2017). Berdasarkan uraian diatas maka dapat dibuat hipotesis bahwa:

H1 = Kepemimpinan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

b. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Komunikasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja anggota Polres Kulon Progo. Komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan memastikan bahwa informasi mengenai kebijakan, tugas, dan tujuan organisasi disampaikan dengan jelas dan tepat waktu. Anggota yang merasa terhubung dengan informasi ini cenderung merasa lebih termotivasi dan terlibat dalam

menjalankan tugas mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja mereka terhadap organisasi. Komunikasi yang baik juga memfasilitasi kolaborasi yang efektif di antara anggota Polres Kulon Progo. Ketika informasi dan ide-ide dapat dipertukarkan dengan mudah dan terbuka, anggota cenderung bekerja sama secara lebih efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks. Kolaborasi yang kuat ini tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, yang berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Komunikasi yang baik juga mempromosikan hubungan interpersonal yang sehat di antara anggota Polres Kulon Progo. Kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik membantu dalam mengelola konflik, membangun saling pengertian, dan memperkuat solidaritas di dalam tim. Hubungan interpersonal yang positif ini menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan mendukung, di mana anggota merasa dihargai dan didukung oleh rekan-rekannya. Secara keseluruhan, pengaruh positif komunikasi terhadap kepuasan kerja anggota Polres Kulon Progo tidak hanya mempengaruhi kinerja mereka tetapi juga memperkuat kohesi organisasi dalam menjalankan misi mereka untuk masyarakat. Penelitian terdahulu menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan mengenai pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja (Ardiansyah, 2016; Sugiono & Tobing, 2021; Sukarja, 2015). Berdasarkan uraian diatas maka dapat dibuat hipotesis bahwa:

H2 = Komunikasi berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kepuasan kerja

c. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Budaya kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kepuasan kerja anggota Polres Kulon Progo. Budaya kerja yang positif dan inklusif menciptakan lingkungan di mana anggota merasa dihargai, didukung, dan memiliki peran yang jelas dalam organisasi. Budaya kerja yang mengutamakan kerjasama dan saling mendukung membantu membangun hubungan interpersonal yang kuat di antara anggota, yang pada gilirannya meningkatkan rasa keterikatan terhadap tim dan organisasi secara keseluruhan. Budaya kerja yang transparan dan adil mempromosikan keadilan dalam kesempatan dan penghargaan di Polres Kulon Progo. Anggota yang merasa bahwa keputusan dan penghargaan didasarkan pada kinerja dan kontribusi yang nyata cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Budaya kerja yang memberikan pengakuan atas prestasi individu juga meningkatkan motivasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik.

Budaya kerja yang kuat juga mendukung inovasi dan perubahan positif di Polres Kulon Progo. Anggota yang merasa nyaman untuk berbagi ide-ide baru atau mencoba pendekatan yang berbeda dalam menyelesaikan masalah cenderung merasa lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat juga menjadi hasil dari budaya kerja yang menghargai inovasi dan kreativitas. Secara keseluruhan,

pengaruh positif dari budaya kerja terhadap kepuasan kerja anggota Polres Kulon Progo menunjukkan pentingnya membangun lingkungan kerja yang mendukung, inklusif, dan memberdayakan bagi semua anggota. Penelitian terdahulu menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan mengenai pengaruh budaya kerja kepuasan kerja (Efrinawati et al., 2022; Ruswandi, 2017; Sudiyanto, 2015). Berdasarkan uraian diatas maka dapat dibuat hipotesis bahwa:

H3 = Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

d. Pengaruh Kepemimpinan Organisasional Terhadap Budaya Kerja

Kepemimpinan organisasional mempengaruhi budaya kerja anggota Polres Kulon Progo dengan cara membentuk dan memelihara nilai-nilai, norma, dan perilaku yang diharapkan dalam organisasi. Pemimpin yang efektif tidak hanya menetapkan tujuan strategis, tetapi juga menjadi teladan dalam menerapkan nilai-nilai organisasi sehari-hari. Melalui tindakan dan keputusan mereka, pemimpin menciptakan standar etika dan profesionalisme yang diikuti oleh anggota. Misalnya, pemimpin yang menekankan pentingnya integritas dan kerja sama tim akan menginspirasi anggotanya untuk bertindak dengan cara yang sama. Ini menciptakan budaya kerja yang mengedepankan transparansi, tanggung jawab, dan kolaborasi, yang penting untuk kinerja dan keharmonisan internal Polres.

Kepemimpinan organisasional yang baik berkontribusi pada

pengembangan lingkungan kerja yang suportif dan inovatif. Pemimpin yang mempromosikan budaya kerja inklusif dan kolaboratif memungkinkan anggota untuk merasa dihargai dan didengarkan. Hal ini meningkatkan keterlibatan dan motivasi kerja, serta mendorong anggota untuk berkontribusi dengan ide-ide baru dan solusi kreatif. Di Polres Kulon Progo, dimana keputusan cepat dan efisien sangat penting, budaya kerja yang didukung oleh kepemimpinan yang baik membantu memastikan bahwa semua anggota bekerja secara efektif dan harmonis. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran dan pengembangan terus-menerus, pemimpin juga membantu anggota untuk beradaptasi dengan perubahan dan tantangan, yang pada akhirnya memperkuat budaya kerja organisasi. Penelitian terdahulu menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan mengenai kepemimpinan organisasional kerja budaya kerja (Guterres et al., 2014; Husin et al., 2012; Sidauruk & Gunawan, 2021).

H4 = Kepemimpinan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya kerja

e. Pengaruh Komunikasi Terhadap Budaya Kerja

Komunikasi memiliki peran penting dalam membentuk dan memelihara budaya kerja di Polres Kulon Progo. Sebagai organisasi kepolisian yang bertugas menjaga ketertiban dan keamanan, efektivitas komunikasi di antara anggota sangat mempengaruhi bagaimana tugas dan tanggung jawab dilaksanakan. Melalui komunikasi yang

baik, informasi penting seperti prosedur operasi standar, kebijakan baru, dan tugas harian dapat disampaikan dengan jelas dan tepat waktu. Hal ini tidak hanya memastikan bahwa setiap anggota memiliki pemahaman yang sama mengenai tugas mereka tetapi juga mencegah kesalahpahaman yang bisa berdampak negatif pada kinerja keseluruhan. Selain itu, komunikasi yang terbuka memungkinkan anggota untuk menyampaikan masukan dan feedback, yang dapat digunakan untuk perbaikan berkelanjutan dan peningkatan efisiensi operasional.

Komunikasi yang efektif dapat memperkuat rasa kebersamaan dan meningkatkan motivasi kerja di Polres Kulon Progo. Melalui komunikasi yang baik, pemimpin dapat menunjukkan penghargaan dan dukungan kepada anggotanya, yang dapat meningkatkan moral dan semangat kerja. Komunikasi yang terbuka juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih transparan dan adil, di mana anggota merasa dihargai dan didengar. Dengan demikian, komunikasi yang baik tidak hanya memfasilitasi penyelesaian tugas harian dengan lebih efektif tetapi juga membangun fondasi bagi kerjasama yang harmonis dan berkelanjutan di dalam Polres Kulon Progo. Penelitian terdahulu menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan mengenai komunikasi organisasional kerja budaya kerja. Hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa ada hubungan antara komunikasi dengan budaya kerja (Bucăța & Rizescu, 2017; Keyton, 2011; Rahmat Aziz, 2024; Șomăcescu et al., 2016; Widianti & Choirunnisa, 2023).

H4 = Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya kerja

2.2.2 Hipotesis Mediasi

a. Budaya Kerja Memediasi Pengaruh Kepemimpinan organisasional Terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan organisasional berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja melalui budaya kerja anggota Polres Kulon Progo. Gaya kepemimpinan yang demokratis mendorong partisipasi aktif anggota dalam pengambilan keputusan, yang membangun rasa kepemilikan dan tanggung jawab terhadap hasil kerja mereka. Anggota merasa dihargai dan memiliki peran yang signifikan dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga menciptakan budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif. Efek mediasi budaya kerja dalam konteks ini mengacu pada peran budaya kerja yang memfasilitasi hubungan antara kepemimpinan organisasional dan kepuasan kerja. Budaya kerja yang positif dan mendukung menciptakan lingkungan di mana setiap anggota merasa didukung untuk berkontribusi secara maksimal. Dengan demikian, budaya kerja berperan sebagai jembatan antara gaya kepemimpinan yang demokratis dengan perasaan kepuasan kerja yang tinggi di kalangan anggota Polres Kulon Progo.

Budaya kerja yang transparan dan komunikatif memungkinkan informasi dan masukan dari anggota disampaikan dengan efektif kepada pimpinan. Ini membantu membangun saluran komunikasi yang terbuka dan saling menguntungkan antara atasan dan bawahan, yang pada gilirannya

memperkuat kepercayaan dan keterlibatan anggota dalam proses pengambilan keputusan. Dengan adanya komunikasi yang baik, anggota merasa lebih terhubung dengan visi dan misi organisasi, sehingga meningkatkan kepuasan mereka terhadap lingkungan kerja yang tercipta. Kepemimpinan organisasional dan budaya kerja saling melengkapi dalam mempengaruhi kepuasan kerja anggota Polres Kulon Progo. Gaya kepemimpinan yang demokratis memungkinkan anggota untuk merasa memiliki dan dihargai, sementara budaya kerja yang positif memperkuat nilai-nilai ini dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, inklusif, dan produktif. Dengan demikian, kombinasi yang baik antara kedua elemen ini memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja dan kinerja keseluruhan di Polres Kulon Progo. Penelitian terdahulu menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan mengenai pengaruh kepemimpinan organisasional terhadap kepuasan kerja (Cakmak et al., 2015; Iman & Lestari, 2019; Palupi & Endang, 2017). Penelitian terdahulu menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan mengenai kepemimpinan organisasional kerja budaya kerja (Guterres et al., 2014; Husin et al., 2012; Sidauruk & Gunawan, 2021).

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dibuat hipotesis bahwa:

H6 = Budaya kerja secara signifikan memediasi pengaruh kepemimpinan organisasional terhadap kepuasan

b. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Budaya Kerja

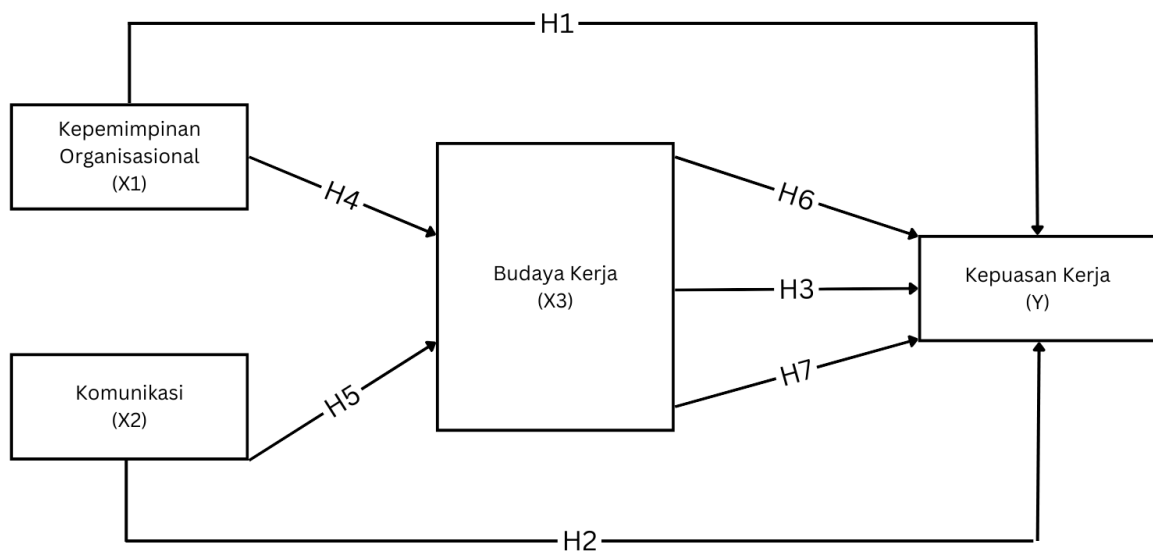
Komunikasi memainkan peran krusial dalam meningkatkan kepuasan kerja melalui budaya kerja anggota Polres Kulon Progo. Komunikasi yang efektif memfasilitasi pertukaran informasi yang jelas dan tepat waktu antara anggota dan pimpinan, memastikan semua anggota merasa didukung dan terinformasi dengan baik. Hal ini menciptakan budaya kerja yang transparan dan terbuka, di mana setiap anggota merasa memiliki akses yang sama terhadap informasi dan dapat berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan organisasi. Efek mediasi budaya kerja mengacu pada peran budaya kerja dalam menghubungkan komunikasi dengan kepuasan kerja. Budaya kerja yang mempromosikan komunikasi yang terbuka dan menghargai masukan dari semua anggota memberikan platform yang baik untuk menyampaikan ide, saran, dan kekhawatiran. Dengan demikian, budaya kerja bertindak sebagai perantara yang memastikan bahwa komunikasi yang efektif tidak hanya terjadi, tetapi juga diterima dan direspon secara positif oleh pimpinan dan sesama anggota.

Komunikasi yang baik juga membantu membangun hubungan interpersonal yang kuat di antara anggota Polres Kulon Progo. Kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik membantu mengelola konflik, meningkatkan kolaborasi, dan memperkuat solidaritas di dalam tim. Budaya kerja yang menghargai komunikasi yang terbuka menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana anggota merasa nyaman untuk berbagi informasi dan bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, kombinasi yang baik antara komunikasi yang efektif dan budaya kerja

yang mendukung memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja anggota Polres Kulon Progo serta kesejahteraan keseluruhan organisasi. Penelitian terdahulu menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan mengenai pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja (Burhan et al., 2022b, 2022c; Sugiono & Tobing, 2021; Sukarja, 2015). Hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa ada hubungan antara

komunikasi dengan budaya kerja (Bucăța & Rizescu, 2017; Keyton, 2011; Rahmat Aziz, 2024; Șomăcescu et al., 2016; Widiarti & Choirunnisa, 2023). Berdasarkan uraian diatas maka dapat dibuat hipotesis bahwa:

H7 = Budaya kerja secara signifikan memediasi pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja



Gambar 1. Model Penelitian

3. Metode Penelitian

3.1 Populasi

Populasi penelitian adalah kelompok atau kumpulan individu, objek, atau peristiwa yang memiliki karakteristik tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Populasi penelitian ini berjumlah 1.179 Personel yang terdiri dari anggota Polri 1138 personel dan PNS Polri 41 personel.

3.2 Sampel dan Teknik Sampling

Penentuan angka sampel dengan rumus Slovin adalah salah satu metode yang digunakan untuk menentukan ukuran sampel dalam penelitian survei. Rumus ini sering digunakan dalam penelitian ilmiah dan sosial untuk memastikan bahwa sampel yang diambil secara representatif dan dapat dianggap mewakili populasi yang lebih besar. Sample dilakukan minimal sebanyak 132 personel. Error diambil angka 0.1

Tabel 1. Perhitungan Sampel

Karyawan	Populasi (N)	Hituangan Rumus Slovin	Sample (n) dengan pembulatan	Persentase
----------	--------------	------------------------	------------------------------	------------

Personel Polri	1.138	$n = \frac{1138}{1 + 1138 * 0.1^2} = 91.9$	92	75
PNS Polri	41	$n = \frac{41}{1 + 41 * 0.1^2} = 29.07$	30	25
Jumlah			132	100

Pengambilan sample pada penelitian ini menggunakan teknik *accidental sampling*. *Accidental sampling*, atau *convenience sampling*, adalah teknik pengambilan sampel non-probabilitas di mana peneliti memilih subjek yang mudah diakses dan tersedia (Sugiyono, 2011). *Accidental sampling* dalam konteks penelitian anggota Polres Kulon Progo akan melibatkan pemilihan anggota yang paling mudah diakses dan bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian. Peneliti mungkin mendatangi kantor Polres Kulon Progo dan mengajak anggota yang sedang tidak bertugas atau yang sedang berada di lokasi untuk berpartisipasi. Misalnya, peneliti bisa mengambil sampel dari anggota yang sedang berada di ruang istirahat, atau yang sedang tidak dalam tugas lapangan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data dengan cepat dan efisien. Namun, karena sampel dipilih berdasarkan aksesibilitas dan ketersediaan, hasil penelitian mungkin tidak mencerminkan seluruh populasi anggota Polres Kulon Progo secara akurat dan bisa mengandung bias.

3.3 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah elemen-elemen atau faktor-faktor yang

dapat diukur atau diamati dan diharapkan berubah atau bervariasi dalam konteks penelitian. Dalam penelitian ini, variabel-variabel tersebut mencakup variabel independen seperti kepemimpinan organisasional dan komunikasi, variabel dependen yakni kepuasan kerja, dan variabel mediasi yaitu budaya kerja. Variabel independen adalah faktor yang dihipotesiskan mempengaruhi atau menyebabkan perubahan dalam variabel dependen. Variabel dependen adalah hasil atau pengaruh yang diukur dalam penelitian, sedangkan variabel mediasi menjelaskan mekanisme atau proses di mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Semua variabel ini saling terkait dan dianalisis untuk memahami hubungan kausal dan korelasi di antara mereka.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana kepemimpinan organisasional dan komunikasi mempengaruhi kepuasan kerja anggota Polres Kulon Progo, dengan budaya kerja sebagai variabel mediasi. Dengan memahami hubungan antara variabel-variabel ini, penelitian dapat memberikan wawasan tentang cara meningkatkan kepuasan kerja melalui peningkatan gaya kepemimpinan, komunikasi, dan budaya kerja.

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
----------	----------------------	-----------	------------

Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari anggota Polres Kulon Progo yang meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Affandi, 2018:74).	(1) Pekerjaan (2) Upah (3) Promosi (4) Pengawas (5) Rekan Kerja. (Affandi, 2018:82).	Kuisisioner dengan skala likert 1-5
Kepemimpinan organisasional (X1)	Kepemimpinan yang aktif, dinamis dan terarah pada instansi Polres Kulon Progo yang berusaha memanfaatkan setiap orang untuk kepentingan kemajuan dan perkembangan organisasi (Nawawi, 2011:95).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kekuasaan referensi (berdasarkan rasa hormat dan keterikatan terhadap pemimpin, dalam identifikasi psikologis dengan pemimpin) 2. Lebih bersifat horizontal (manajer organisasi + manajer lini) 3. Orientasi pembangunan 4. Metode penasehatan dan kolegialitas yang luas 5. Salah satu fungsi penting adalah menyediakan sumber daya untuk proses dan aktivitas organisasi yang diperlukan 6. Semakin banyak praktik kepemimpinan yang non-template dan non-tradisional 7. Pemerintah yang ahli 8. Tim spesialis keliling sangat cocok untuk pekerjaan proyek 9. Pelatihan organisasi aktif 10. Stimulasi intelektual dan pengorganisasian diri (Semenets-Orlova et al., 2021)	Kuisisioner dengan skala likert 1-5
Komunikasi (X2)	Pertukaran informasi antara anggota Polres Kulon Progo yang menarik kesimpulan sebagai persepsi tentang suatu antara individu yang terlibat. (Wibowo, 2016:165)	(1) Kemudahan dalam memperoleh informasi (2) Intensitas komunikasi (3) Efektivitas komunikasi (4) Tingkat pemahaman pesan (5) Perubahan sikap (Wibowo, 2016:171)	Kuisisioner dengan skala likert 1-5
Budaya Kerja (X3)	Cara beripikir yang didasari oleh cara pandang hidup sebagai	(1) Disiplin (2) Keterbukaan (3) Saling menghargai	Kuisisioner dengan skala likert 1-5

	<p>nilai, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam instansi Polres Kulon Progo dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita – cita, pendapat serta pandangan dalam pekerjaan.</p> <p>(Suparyadi, 2015:8)</p>	<p>(4) Kerja sama</p> <p>(Nurhadijah, 2017)</p>	
--	---	---	--

3.4 Pengumpulan Data

Kuisisioner adalah alat yang digunakan dalam penelitian untuk mengumpulkan data dari responden dengan cara menyajikan sejumlah pertanyaan yang telah dirancang secara sistematis (Hamali et al., 2023). Dalam konteks studi mengenai efek mediasi budaya kerja pada kepemimpinan organisasional dan komunikasi dalam mempengaruhi kepuasan kerja, kuisisioner akan berperan penting sebagai instrumen untuk mengumpulkan persepsi dan tanggapan anggota Polres Kulon Progo terhadap variabel-variabel yang diteliti.

Kuisisioner akan dirancang dengan mengintegrasikan pertanyaan-pertanyaan yang relevan terkait dengan budaya kerja yang ada di Polres Kulon Progo, gaya kepemimpinan yang diterapkan, kualitas komunikasi di antara anggota dan dengan atasan, serta tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Responden akan diminta untuk menilai atau memberikan tanggapan mereka terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan aspek-aspek ini, yang nantinya akan dianalisis untuk memahami hubungan antarvariabel dan efek mediasi budaya kerja terhadap hubungan kepemimpinan dan komunikasi terhadap kepuasan kerja.

Skala Likert 1-5 pada kuisisioner

digunakan dalam pengumpulan data untuk mengevaluasi persepsi responden terhadap variabel-variabel yang diteliti dalam studi mengenai efek mediasi budaya kerja pada kepemimpinan organisasional dan komunikasi dalam mempengaruhi kepuasan kerja anggota Polres Kulon Progo. Skala Likert ini terdiri dari pernyataan-pernyataan yang dikaitkan dengan aspek budaya kerja, gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kepuasan kerja, di mana responden diminta untuk menilai sejauh mana mereka setuju atau tidak setuju dengan pernyataan tersebut. skala Likert 1-5 dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1: Sangat tidak setuju
- 2: Tidak setuju
- 3: Netral
- 4: Setuju
- 5: Sangat setuju

Responden akan diminta untuk memberikan angka 1 hingga 5 sebagai tanggapan terhadap masing-masing pernyataan dalam kuisisioner. Angka yang lebih tinggi menunjukkan tingkat setujuan yang lebih tinggi terhadap pernyataan yang diberikan. Misalnya, dalam konteks studi ini, pernyataan seperti "Saya merasa kepemimpinan di Polres Kulon Progo mendukung partisipasi aktif anggota

dalam pengambilan keputusan" dapat dinilai oleh responden dengan skala 1 hingga 5 sesuai dengan tingkat persetujuan mereka terhadap pernyataan tersebut.

Skala Likert 1-5, peneliti dapat mengumpulkan data kuantitatif yang dapat dianalisis untuk mengevaluasi hubungan antara budaya kerja, kepemimpinan organisasional, komunikasi, dan kepuasan kerja. Analisis data ini nantinya akan memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana budaya kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kepemimpinan dan komunikasi terhadap kepuasan kerja di Polres Kulon Progo.

3.5 Alat Analisis

Alat analisis yang digunakan adalah Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) adalah teknik analisis data yang sangat berguna dalam mengatasi hubungan kompleks antara banyak variabel, terutama yang melibatkan variabel laten yang tidak dapat diukur secara langsung (Sholihin & Ratmono, 2021). Dalam penelitian ini, PLS-SEM memungkinkan peneliti untuk mengukur hubungan antara kepemimpinan organisasional dan komunikasi (variabel independen), kepuasan kerja (variabel dependen), dan budaya kerja (variabel mediasi). Teknik ini dapat mengevaluasi bagaimana kepemimpinan organisasional dan komunikasi mempengaruhi kepuasan kerja baik secara langsung maupun melalui budaya kerja sebagai mediator. PLS-SEM sangat efektif dalam mengelola variabel laten seperti budaya kerja, yang

tidak dapat diukur secara langsung tetapi dapat diwakili melalui berbagai indikator observasional. Misalnya, budaya kerja bisa diukur dengan survei yang mencakup berbagai aspek budaya organisasi. Selain itu, PLS-SEM sangat cocok untuk penelitian dengan ukuran sampel yang lebih kecil, yang seringkali menjadi keterbatasan dalam studi kasus seperti di Polres Kulon Progo.

Dalam langkah-langkah analisis, peneliti pertama-tama mengembangkan model yang mengidentifikasi variabel independen, dependen, dan mediasi berdasarkan kerangka teori, dan menentukan indikator-indikator untuk setiap variabel laten. Data kemudian dikumpulkan melalui survei atau kuesioner, dan model pengukuran dibangun untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas konstruk. Setelah itu, pengujian model struktural dilakukan untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antara variabel laten, serta mengevaluasi kekuatan dan arah hubungan antara variabel independen, mediasi, dan dependen. PLS-SEM juga memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi dan mengukur efek mediasi dari budaya kerja, membantu memahami mekanisme di balik bagaimana gaya kepemimpinan dan komunikasi mempengaruhi kepuasan kerja.

3.5.1 Analisis Outer Model

Analisis outer model dalam PLS-SEM merupakan tahap penting dalam penelitian mengenai efek mediasi budaya kerja pada kepemimpinan organisasional dan komunikasi terhadap kepuasan kerja di Polres Kulon Progo. Tahap ini fokus pada pengujian validitas dan reliabilitas

dari masing-masing konstruk atau variabel yang digunakan dalam model penelitian. Pertama, validitas konstruk dievaluasi untuk memastikan bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam kuisioner benar-benar mengukur konsep yang dimaksud, seperti budaya kerja, kepemimpinan organisasional, komunikasi, dan kepuasan kerja. Ini dilakukan dengan memeriksa koefisien faktor, validitas konvergen, dan validitas diskriminan dari setiap konstruk (Purwanti et al., 2024).

Reliabilitas konstruk diperiksa untuk menilai seberapa konsisten pengukuran dari setiap konstruk. Ini umumnya diukur dengan Cronbach's alpha, di mana nilai yang tinggi menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam setiap konstruk konsisten mengukur atribut yang sama (Arsyita & Jauharry, 2024). Reliabilitas yang baik penting untuk memastikan bahwa hasil pengukuran tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor acak atau ketidakpastian. Analisis outer model juga mencakup pengujian validitas diskriminan antara konstruk. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap konstruk benar-benar unik dan berbeda dari konstruk lain dalam model (Lukman et al., 2024). Dengan kata lain, validitas diskriminan menunjukkan bahwa masing-masing konstruk dapat dibedakan dengan jelas dari konstruk lainnya dalam model, sehingga hasil analisis dapat diandalkan dan interpretasi yang tepat dapat dilakukan.

Dalam konteks penelitian ini, analisis outer model sangat penting untuk memastikan bahwa semua variabel yang digunakan dalam path analysis memiliki validitas dan reliabilitas yang memadai.

Hasil dari tahap ini memberikan dasar yang kuat untuk melanjutkan ke tahap analisis inner model, di mana hubungan antar variabel dalam model hubungan sebab-akibat akan dieksplorasi lebih lanjut. Convergent validity. Nilai convergent validity adalah nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikator. Nilai loading faktor $> 0,7$ dikatakan ideal dan nilai loading faktor $> 0,5$ masih dapat diterima. Discriminant Validity. Nilai ini merupakan nilai cross loading faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki deskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain. Composite Reliability. Data yang memiliki composite reliability $> 0,8$ mempunyai reliabilitas yang tinggi. Average Variance Extracted (AVE). Nilai AVE yang diharapkan $> 0,5$. Cronbach Alpha. Nilai diharapkan $> 0,6$ untuk semua konstruk (Anastasia et al., 2023).

3.5.2 Analisis Inner Model

Analisis inner model dalam PLS-SEM adalah tahap di mana hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel utama dalam penelitian diteliti secara mendalam. Tahap ini melibatkan pengujian hipotesis yang dirumuskan berdasarkan model teoritis yang telah dibangun sebelumnya (Hamali et al., 2023). Pertama, variabel independen seperti kepemimpinan organisasional dan komunikasi dianalisis untuk melihat pengaruh langsungnya terhadap variabel dependen, yaitu kepuasan kerja. Analisis ini melibatkan perhitungan koefisien jalur

atau path coefficients untuk menentukan kekuatan dan arah hubungan antar variabel.

Analisis inner model juga memeriksa apakah budaya kerja berperan sebagai mediator antara variabel independen (kepemimpinan organisasional dan komunikasi) dan variabel dependen (kepuasan kerja). Hal ini dilakukan dengan menguji koefisien mediasi untuk memahami sejauh mana budaya kerja mengantarkan pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kepuasan kerja. Analisis ini membantu dalam mengidentifikasi apakah mediator tersebut signifikan dalam menghubungkan variabel-variabel yang terlibat.

Analisis inner model juga mempertimbangkan kemungkinan adanya variabel kontrol atau variabel tambahan yang dapat memengaruhi hubungan antara variabel utama (Zahroh et al., 2023). Variabel kontrol ini diikutsertakan dalam model untuk memastikan bahwa hubungan yang diamati antara variabel utama tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terduga. Mempertimbangkan variabel kontrol ini, analisis inner model membantu menghasilkan gambaran yang lebih lengkap dan akurat tentang bagaimana kepemimpinan organisasional, komunikasi, dan budaya kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja anggota Polres Kulon Progo.

Analisis inner model dalam PLS-SEM tidak hanya menguji hubungan antar variabel utama, tetapi juga menguji peran mediasi budaya kerja serta mempertimbangkan faktor kontrol untuk memastikan validitas hasil dan kesimpulan penelitian (Suhartono &

Amalia, 2024). Hasil dari tahap ini memberikan wawasan yang mendalam dan terperinci tentang dinamika hubungan dalam konteks efek mediasi pada kepuasan kerja di lingkungan organisasi. Uji model fit ini digunakan untuk mengetahui suatu model memiliki kecocokan dengan data. Pada uji kecocokan model terdapat tiga indeks pengujian, yaitu R Square adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen. Kriteria batasan nilai R square ini dalam tiga klasifikasi, yaitu 0,67 sebagai substantial; 0,33 sebagai moderat dan 0,19 sebagai lemah. Effect size (F square) untuk mengetahui kebaikan model. Interpretasi nilai f square yaitu 0,02 memiliki pengaruh kecil; 0,15 memiliki pengaruh moderat dan 0,35 memiliki pengaruh besar pada level struktural. Prediction relevance (Q square) atau dikenal dengan Stone-Geisser's. Uji ini dilakukan untuk mengetahui kapabilitas prediksi seberapa baik nilai yang dihasilkan. Apabila nilai yang didapatkan 0,02 (kecil), 0,15 (sedang) dan 0,35 (besar). Hanya dapat dilakukan untuk konstruk endogen dengan indikator reflektif (Riski, 2023).

3.5.3 Pengujian Hipotesis

Suatu hipotesis dapat diterima atau harus ditolak secara statistik dapat dihitung melalui tingkat signifikasinya. Tingkat signifikansi yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebesar 5%. Apabila tingkat signifikansi yang dipilih sebesar 5% maka tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan 0,05 untuk menolak suatu hipotesis. Dalam penelitian ini ada kemungkinan mengambil keputusan yang salah sebesar 5% dan kemungkinan mengambil keputusan yang benar sebesar

95%. Berikut ini yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan yaitu: P-value $< 0,05$: H_0 ditolak, artinya variabel endogen berpengaruh signifikan terhadap variabel eksogen. P-value $\geq 0,05$: H_0

diterima, artinya tidak berpengaruh signifikan variabel endogen terhadap variabel eksogen.

