

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI KOPERASI TIMAU KUPANG

Loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberlangsungan dan keberhasilan suatu organisasi, termasuk organisasi koperasi. Karyawan yang loyal tidak hanya memiliki komitmen untuk tetap bekerja dalam organisasi, tetapi juga menunjukkan dedikasi, tanggung jawab, serta kesediaan untuk berkontribusi secara maksimal demi tercapainya tujuan organisasi. Dalam praktiknya, banyak organisasi menghadapi tantangan dalam mempertahankan loyalitas karyawan, terutama di tengah persaingan dunia kerja yang semakin ketat. Kondisi ini juga dialami oleh Koperasi Timau Kupang yang dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan adanya tingkat pergantian karyawan yang cukup tinggi. Fenomena tersebut mengindikasikan perlunya perhatian serius terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja merupakan tiga faktor penting yang diyakini memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Kepemimpinan berperan dalam mengarahkan, membimbing, serta mempengaruhi perilaku karyawan agar bekerja secara efektif dan selaras dengan tujuan organisasi. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan dan sikap karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaannya, seperti pekerjaan itu sendiri, upah, promosi, pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja.

Sementara itu, motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong karyawan untuk berusaha, berprestasi, dan mempertahankan kinerjanya. Apabila ketiga faktor tersebut dikelola dengan baik, maka diharapkan dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan di Koperasi Timau Kupang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Timau Kupang yang berjumlah 37 orang. Mengingat jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian dan diukur menggunakan skala likert 1–10. Data kemudian diolah menggunakan program SPSS versi 22 dengan metode analisis regresi linear berganda, serta dilakukan uji t (parsial), uji F (simultan), dan uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel-variabel penelitian.

Variabel independen dalam penelitian ini meliputi Kepemimpinan (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3), sedangkan variabel dependen adalah Loyalitas Karyawan (Y). Indikator variabel kepemimpinan mencakup kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab dan kemampuan mengendalikan emosional. Indikator kepuasan kerja mencakup pekerjaan, upah, promosi, pengawas, dan rekan

kerja. Indikator motivasi kerja mencakup balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan dan pekerjaan itu sendiri. sementara indikator loyalitas karyawan meliputi setia pada perusahaan, rela berkorban, dedikasi tinggi, mempromosikan perusahaan, kemauan bekerja sama, kepatuhan pada aturan, integritas dan rasa bangga. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial, Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y). Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t , dimana diperoleh nilai t hitung sebesar 2,650 lebih besar dari t tabel sebesar 1,692, serta nilai signifikan $0,012 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki arah pengaruh yang positif terhadap loyalitas karyawan, namun pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik untuk dinyatakan signifikan. Dengan demikian, peningkatan kepemimpinan belum tentu secara langsung diikuti oleh peningkatan loyalitas karyawan, karena masih terdapat faktor-faktor lain yang turut memengaruhi loyalitas karyawan di Koperasi Timau Kupang. Hasil uji t untuk Kepuasan Kerja (X_2) juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) dengan nilai t hitung sebesar 3,228 > t tabel 1,687 dan nilai signifikan $0,003 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan di Koperasi Timau Kupang. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi salah satu faktor utama yang secara nyata memengaruhi loyalitas karyawan.

Hasil uji t untuk Motivasi Kerja (X_3) juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) dengan nilai t hitung sebesar $4,565 > t$ tabel $1,687$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang nyata dan kuat terhadap loyalitas karyawan. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan terhadap Koperasi Timau Kupang. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi faktor penting yang mendorong karyawan untuk tetap setia, berkomitmen, dan berkontribusi secara optimal dalam organisasi. Hasil uji F (simultan) menunjukkan nilai F hitung sebesar $8,058$ lebih besar dari F tabel sebesar $2,89$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil ini membuktikan bahwa secara simultan Kepemimpinan (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kombinasi ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan loyalitas karyawan, sehingga peningkatan kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja secara terpadu dapat meningkatkan loyalitas karyawan di Koperasi Timau Kupang. Adapun hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai R^2 sebesar $0,370$, atau $37,0\%$. Hal ini berarti bahwa sebesar $37,0\%$ variasi perubahan loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja, sedangkan $63,0\%$ sisanya dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan di Koperasi Timau Kupang lebih dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan dan tingkat kepuasan kerja dibandingkan dengan motivasi kerja semata. Oleh karena itu, pihak manajemen Koperasi Timau Kupang disarankan untuk terus meningkatkan kualitas kepemimpinan melalui pengembangan kemampuan manajerial dan komunikasi pimpinan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kepuasan karyawan. Upaya tersebut diharapkan dapat memperkuat loyalitas karyawan, menurunkan tingkat pergantian karyawan, dan mendukung keberlanjutan serta kinerja Koperasi Timau Kupang di masa yang akan datang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan di Koperasi Timau Kupang, secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Koperasi Timau Kupang, secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Koperasi Timau Kupang dan secara simultan kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan di Koperasi Timau Kupang.

Kata Kunci: Kepemimpinan, kepuasan Kerja, Motivasi kerja, Loyalitas Karyawan