

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam dunia usaha yang semakin kompetitif, peran sumber daya manusia menjadi faktor penentu kesuksesan suatu organisasi. Karyawan yang loyal tidak hanya sekedar bertahan di perusahaan, tetapi juga memberikan kontribusi maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas karyawan merupakan cerminan dari rasa memiliki dan komitmen yang dalam terhadap tempat mereka bekerja. Namun, pada kenyataannya, banyak perusahaan yang masih mengalami kesulitan dalam mempertahankan loyalitas karyawannya, termasuk Koperasi Timau Kupang di Nusa Tenggara Timur.

Kepemimpinan merupakan proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dan mengarahkannya dengan cara yang lebih kohesif dan koheren. Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan. Menurut Robbins (2021), kepemimpinan adalah kemampuan dalam mempengaruhi sekelompok anggota agar bekerja mencapai tujuan bersama. Konsep ini tekanan pengaruh dan motivasi untuk mewujudkan tujuan kelompok.

Menurut Siagian (2020), menjelaskan bahwa pembahasan mengenai kepuasan kerja bukan hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena kepuasan mempunyai konotasi yang beraneka ragam meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara

pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Koperasi Timau Kupang menghadapi masalah serius dalam mempertahankan loyalitas karyawannya, yang tercermin dari tingkat pergantian karyawan yang cukup tinggi dan rendahnya motivasi kerja. Dalam beberapa tahun terakhir, koperasi ini telah mengalami pergantian jumlah karyawan yang signifikan, dengan tahun 2025 menjadi yang paling memprihatinkan dengan 5 karyawan keluar dari total 42 karyawan. Alasan karyawan keluar bervariasi, namun yang paling umum adalah persaingan ketat antar perusahaan yang membuat karyawan lebih mudah pindah jika ada tawaran yang lebih baik. Masalah ini menunjukkan bahwa koperasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan, seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja, untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan komitmen karyawan. Dengan demikian, koperasi dapat mengurangi tingkat pergantian karyawan dan meningkatkan stabilitas serta produktivitas organisasi.

Organisasi dituntut untuk tidak hanya fokus pada pencapaian target bisnis, tapi juga memperhatikan sumber daya manusia sebagai aset utama. Loyalitas karyawan menjadi faktor penting dalam menjaga stabilitas dan produksi organisasi karena dapat menentukan sejauh mana tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Namun dalam praktiknya banyak organisasi yang menghadapi tantangan dalam mempertahankan tenaga kerja yang kompeten, terutama ditengah persaingan kerja yang semakin kuat. Loyalitas karyawan merupakan sikap positif karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Pegawai dengan sikap loyalitas yang tinggi dapat

bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan perusahaan.

Koperasi Timau Kupang sebagai salah satu organisasi ekonomi di Nusa Tenggara Timur saat ini menghadapi kesulitan dalam menjaga loyalitas karyawan. Hal ini terlihat dari tingkat pergantian karyawan yang cukup tinggi dan rendahnya motivasi kerja. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan di koperasi timau kupang.

Tabel 1
Data Karyawan Koperasi Timau Kupang

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar	Total
2022	29 Karyawan	1 Karyawan	28
2023	28 Karyawan	-	28
2024	28 Karyawan	3 Karyawan	25
2025	42 Karyawan	5 Karyawan	37

Sumber: Data diperoleh dari Koperasi Timau Kupang

Koperasi Timau Kupang dalam beberapa tahun terakhir menghadapi tantangan dalam menjaga stabilitas jumlah karyawan. Data dari tahun 2022 hingga 2025 menunjukkan adanya fluktuasi yang cukup signifikan. Pada tahun 2022, dari 29 karyawan, satu orang memutuskan untuk keluar. Tahun 2023 jumlah karyawan tetap stabil, namun pada tahun 2024 tiga orang karyawan memutuskan untuk keluar. Yang paling memprihatinkan adalah tahun 2025, dimana dari 42 karyawan, lima orang memutuskan untuk mengundurkan diri. Angka pergantian karyawan yang meningkat

dari 3,5% menjadi lebih dari 12% dalam kurun waktu empat tahun ini menunjukkan adanya masalah serius yang perlu segera diatasi.

Alasan karyawan keluar yaitu karena pada tahun 2022 ada 1 orang karyawan keluar dengan alasan pindah domisili. Pada tahun 2023 tidak ada karyawan yang keluar. Pada tahun 2024 ada 3 orang karyawan yang keluar dengan alasan beban kerja meningkat tanpa diimbangi kompensasi yang memadai, dan pada tahun 2025 ada 5 karyawan yang keluar dengan alasan persaingan ketat antar perusahaan sehingga karyawan lebih mudah pindah jika ada tawaran lebih baik.

Beberapa penelitian terbaru menunjukkan bahwa kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja merupakan faktor-faktor kunci yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Penelitian oleh Sopian dan Ade (2022) yang dilakukan pada UMKM di Indonesia membuktikan bahwa gaya kepemimpinan yang partisipatif dan demokratis mampu meningkatkan komitmen karyawan secara signifikan. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Khotimah dan Santoso (2023) yang menyatakan bahwa pemimpin yang mampu memberikan inspirasi dan motivasi akan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Dalam konteks kepuasan kerja, penelitian Sari dan Riani (2022) mengungkapkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan kondisi kerja, remunerasi, dan hubungan interpersonal cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi. Hal senada juga ditemukan dalam penelitian Pratama dan Wijaya (2024) yang khusus mengkaji generasi milenial dan Gen Z, dimana kepuasan kerja menjadi prediktor kuat bagi retention karyawan.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja adalah strategi yang saling melengkapi dalam membangun dan mempertahankan karyawan dalam suatu organisasi termasuk dalam konteks organisasi koperasi seperti Koperasi Timau Kupang. Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka penulis akan melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI KOPERASI TIMAU KUPANG”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan maka perumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah: Pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan.

1.3 Persoalan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas maka persoalan yang diambil adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Koperasi Timau Kupang?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Koperasi Timau Kupang?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Koperasi Timau Kupang?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan persoalan penelitian diatas maka yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada Koperasi Timau Kupang
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Koperasi Timau Kupang
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan pada Koperasi Timau Kupang

1.4.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas maka yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat akademis

Penelitian ini harap dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi peneliti lain yang membahas tentang “ pengaruh kepemimpinann kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memahami hubungan antara kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan di sebuah organisasi.