

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen utama yang sangat penting dalam sebuah organisasi. SDM menjadi kunci bagi tumbuh kembangnya sebuah lembaga/organisasi. SDM merupakan sosok manusia, yang memegang kendali bagi realisasi perjalanan lembaga atau organisasi sekaligus motor penggerak mencapai tujuan lembaga/organisasi tersebut.

Kekuatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi semakin disadari keberadaanya sehingga manusia dipandang sebagai aset terpenting dari berbagai sumber daya dalam organisasi. Kuatnya posisi manusia dalam organisasi bahkan melebihi sumber daya lainnya seperti material, metode, uang, mesin, maupun pasar, Samuel (2017 : 2)

Menurut Hasibuan dalam Citra dan Fahmi, (2019), Loyalitas merupakan salah satu komponen yang termasuk dalam proses evaluasi karyawan. Komponen ini mempertimbangkan loyalitas karyawan terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasinya. Sedangkan menurut Meyer dan Herscovits dalam Kurniawan, (2019), loyalitas merupakan hubungan atau kondisi psikologis yang mengikat antara karyawan dan perusahaan. Menurut Maulana et al, (2020), Loyalitas merupakan tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran, keikhlasan dan tanggung jawab.

Menurut (Wahjosumidjo, 2013) menyatakan bahwa Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin yang mampu memprakarsai pemikiran baru dalam proses interaksi dilingkungan organisasi dengan melakukan perubahan atau penyesuaian tujuan, sasaran, konfigurasi, prosedur, input, proses atau output dari suatu organisasi sesuai dengan tuntutan perkembangan. (Wahjosumidjo, 1993:172) kepemimpinan mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, selain itu bagaimana menciptakan motivasi dalam diri setiap karyawan, kolage maupun pimpinan itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2017:141) motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Mangkunegara (2007:61) menyatakan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja yang memadai alat-alat perlengkapan kerja (Isyandi,2014:134).

Berikut ini disajikan hasil wawancara peneliti pada KSP Kopdit Swasti Sari Oeba Kota Kupang:

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada 10 orang karyawan KSP Kopdit Swasti Sari Oeba Kota Kupang mengatakan

bahwa perusahaan akan semakin berkembang jika karyawannya memiliki jiwa loyalitas yang tinggi. 5 orang karyawan mengatakan bahwa terdapat beberapa karyawan yang sering terlambat masuk kerja, tidak bersedia untuk kerja lembur, dan sering tidak masuk kerja atau absen. Dan 5 orang lainnya mengatakan bahwa loyalitas mereka baik karena mereka absen tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan mereka tepat waktu.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada 10 orang karyawan KSP Kopdit Swasti Sari Oeba Kota Kupang. 5 orang karyawan mengatakan bahwa kepemimpinan pada KSP Kopdit Swasti Sari sangat baik, sehingga karyawan menjalankan atau melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik karena arahan dan bimbingan yang diberikan pemimpin kepada karyawannya. Sedangkan 5 orang karyawan lainnya mengatakan kepemimpinan pada KSP Kopdit Swasti Sari Oeba Kota Kupang kurang baik seperti kurangnya memberikan arahan, bimbingan sehingga karyawan menjalankan tugas tidak dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada 10 orang karyawan KSP Kopdit Swasti Sari Oeba Kota Kupang, mengatakan bahwa terdapat masalah motivasi kerja pada KSP Kopdit Swasti Sari Oeba Kota Kupang. Dari 10 orang karyawan merasa kurang adanya motivasi dalam bekerja, hal tersebut dapat dilihat dari jawaban responden terhadap pertanyaan yang diberikan. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja pada KSP Kopdit Swasti Sari Oeba Kota Kupang masi kurang baik.

Tabel 1.1

Tabel Data Fasilitas KSP Kopdit Swasti Sari Oeba Kota Kupang

| No | Fasilitas | Jumlah | Baik | Rusak |
|----|-----------|--------|---------|---------|
| 1 | Ac | 5 | 4 baik | 1 rusak |
| 2 | Tv | 2 | 2 baik | - |
| 3 | Cctv | 5 | 5 baik | - |
| 4 | Komputer | 9 | 7 baik | - |
| 5 | Printer | 5 | 3 baik | 2 rusak |
| 6 | Meja | 11 | 11 baik | - |
| 7 | Kursi | 50 | 47 baik | 3 rusak |

Sumber Data Kantor KSP Kopdit Swasti Sari Oeba Kota Kupang

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat terlihat bahwa fasilitas yang disediakan pada kantor KSP Kopdit Swasti Sari Oeba Kota Kupang, untuk menunjang pekerjaan para pegawai tidak berfungsi dengan baik. Karna masih terdapat beberapa vasilitas yang rusak seperti: Ac, Printer, dan Kursi.

KSP Kopdit Swasti Sari Oeba Kota Kupang adalah salah satu Kopdit yang ada di Kota Kupang, yang kegiatan utamanya adalah menghimpun simpanan dana dari anggota dan melayani pinjaman bagi anggota yang membutuhkan. Simpanan tersebut merupakan salah satu sumber modal koperasi yang berguna bagi kelangsungan hidup koperasi.

Selain fenomena di atas, penelitian ini dilakukan karena adanya research gap antara penelitian-penelitian sebelumnya. Hasil penelitian Citra & Fahmi (2019) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1), memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan (Y). Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sopi (2020) mengatakan bahwa kepemimpinan (X1), tidak berpengaruh terhadap variabel loyalitas karyawan (Y).

Siti (2021) menunjukan bahwa variabel motivasi (X2), memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan

(Y). Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Vivilia (2020) mengatakan bahwa variabel motivasi (X2), tidak berpengaruh terhadap variabel loyalitas karyawan (Y). Menurut Purba (2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan (Y), hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hairani (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja (X3), tidak berpengaruh terhadap variabel loyalitas karyawan (Y).

Dengan adanya beberapa masalah diatas, perlu dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Kantor Pusat KSP Kopdit Swasti Sari Oeba Kota Kupang”**

B. Rumusan Masalah Penelitian

Rumusan masalah penelitian berdasarkan latar belakang masalah tersebut di antaranya :

1. Bagaimana loyalitas, kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pada Kantor Pusat KSP Kopdit Swasti Sari Oeba Kota Kupang?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Kantor Pusat KSP Kopdit Swasti Sari Oeba Kota Kupang?
3. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Kantor Pusat KSP Kopdit Swasti Sari Oeba Kota Kupang?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Kantor Pusat KSP Kopdit Swasti Sari Oeba Kota Kupang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui loyalitas, kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pada Kantor Pusat KSP Kopdit Swasti Sari Oeba Kota Kupang.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada Kantor Pusat KSP Kopdit Swasti Sari Oeba Kota Kupang.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi terhadap loyalitas karyawan pada Kantor Pusat KSP Kopdit Swasti Sari Oeba Kota Kupang.
4. Untuk mengetahui pengaruh signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Kantor Pusat KSP Kopdit Swasti Sari Oeba Kota Kupang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti
Dapat menambah wawasan peneliti terkait dengan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.
2. Bagi Kantor Pusat KSP Kopdit Swasti Sari Oeba Kota Kupang
Hasil penelitian diharapkan dijadikan sumbangan pemikiran sebagai masukan berupa informasi untuk melakukan perbaikan terhadap kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja dalam peningkatan loyalitas karyawan sehingga mampu menjadi lebih baik lagi.

3. Bagi peneliti lain

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu sumber informasi bagi peneliti lain yang ingin melaksanakan penelitian lanjutan atau penelitian yang sama.