

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Desa merupakan satuan wilayah terkecil dalam sistem pemerintahan di Indonesia yang memiliki peranan strategis dalam pembangunan nasional. Sebagai tempat tinggal sebagian besar penduduk Indonesia, desa menyimpan beragam potensi baik dari segi sumber daya alam, budaya, maupun sosial kemasyarakatan. Keberadaan desa tidak hanya menjadi pusat produksi sektor pertanian, tetapi juga menjadi penjaga nilai-nilai tradisi dan kearifan lokal yang telah diwariskan secara turun-temurun.

Melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, pemerintah memberikan ruang bagi desa untuk merancang dan melaksanakan pembangunan yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik masing-masing. Hal ini membuka peluang besar bagi desa untuk berkembang secara mandiri dan berkelanjutan. Kemampuan suatu instansi untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan sebuah usaha. Pentingnya sumber daya manusia dalam kegiatan menjalankan suatu mekanisme kerja yang efisien dan efektif, di sebabkan karena pemimpin dan karyawan merupakan subyek dalam setiap aktifitas sebuah instansi. Dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen usaha, bukan hanya peningkatan kualitas sumber daya manusia, pihak perusahaan pun dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya

melalui peningkatan kualitas manajemen. Oleh karena itu, agar instansi pemerintahan dapat berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang selaras dan secara berkelanjutan dengan para karyawan menjadi sangat penting.

Sumber daya manusia dalam suatu instansi tidak akan terlepas dari kepemimpinan dan karyawan. Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam sebuah perusahaan. Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha setiap karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, dan mengatur bawahannya seorang pemimpin harus mampu membaca situasi yang tepat, sehingga dapat menyelesaikan masalah yang ada di perusahaan. Kepemimpinan yang baik sangat dibutuhkan untuk mengembangkan karyawan dan membangun loyalitas karyawan demi meningkatkan produktivitas. Pemimpin yang baik tidak akan ada tanpa bawahan yang baik, begitu pula sebaliknya. Antara pemimpin dan bawahan saling membutuhkan, bersinergi untuk menjadikan organisasi lebih maju. Pemimpin adalah panutan dalam sebuah organisasi, organisasi memerlukan pemimpin yang mampu memberikan motivasi atau menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi untuk menjadi yang lebih baik. Desa tidak hanya memberikan gambaran nyata tentang kehidupan masyarakat di tingkat akar rumput, tetapi juga menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan dan strategi pembangunan yang lebih inklusif dan berkeadilan. Dunia kerja yang semakin kompetitif, loyalitas karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Loyalitas karyawan mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terikat, puas, dan memiliki komitmen terhadap organisasi tempat

mereka bekerja. Organisasi dengan tingkat loyalitas karyawan yang tinggi cenderung lebih stabil, memiliki produktivitas yang lebih baik, serta dapat mengurangi tingkat keluar masuknya karyawan dalam suatu organisasi selama periode tertentu. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan, termasuk kepemimpinan dan motivasi kerja.

Loyalitas kerja merujuk pada perasaan kesetiaan atau tanggung jawab yang kuat dari karyawan terhadap perusahaan yang merujuk pada penghargaan atas apresiasi yang disediakan perusahaan untuk karyawan. Menurut Meyer (2024:285), jika Loyalitas merujuk pada keadaan psikologis yang mengikat baik karyawan maupun perusahaan. Keadaan terkait membuat karyawan merasa sebagai bagian integral dari perusahaan. Loyalitas kerja dapat diartikan sebagai sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan komitmen serta tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya, sebagai bentuk kesetiaan terhadap perusahaan.

Di Desa Neglasari fenomena terkait **loyalitas karyawan** menunjukkan bahwa organisasi dan perusahaan di Desa Neglasari, khususnya pada sektor usaha kecil menengah (UKM) pertanian dan sektor jasa, masih menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas. Rendahnya loyalitas tercermin dari tingginya tingkat perputaran karyawan yang dapat berdampak pada stabilitas operasional dan keberlangsungan usaha. Kondisi ini mendorong organisasi untuk mengadopsi strategi perbaikan melalui penguatan gaya kepemimpinan yang partisipatif serta penerapan program motivasi kerja yang tepat sasaran, guna membentuk loyalitas. Fenomena yang berkaitan dengan **gaya kepemimpinan** di Desa Neglasari menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan dalam penerapan

kebijakan manajerial, sehingga arah kerja karyawan belum sepenuhnya jelas dan terukur. Kondisi ini mengakibatkan koordinasi antar karyawan kurang optimal, yang pada akhirnya dapat memengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin di beberapa organisasi belum sepenuhnya mampu memberikan arahan yang tepat, konsisten, dan disesuaikan dengan situasi kerja yang dihadapi. Meskipun demikian, dalam beberapa tahun terakhir telah dilakukan upaya perbaikan melalui penerapan gaya kepemimpinan yang lebih inklusif, dengan tujuan menciptakan hubungan kerja yang harmonis, membangun kepercayaan, serta meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Fenomena pada **motivasi kerja** juga memperlihatkan adanya permasalahan yang signifikan. Rendahnya motivasi karyawan antara lain disebabkan oleh minimnya insentif yang diberikan, sehingga semangat kerja menurun. Selain itu, kurangnya perhatian terhadap pengembangan kompetensi karyawan, seperti pelatihan atau peningkatan keterampilan, menyebabkan motivasi intrinsik karyawan tidak berkembang secara optimal, beberapa organisasi di Desa Neglasari mulai mengimplementasikan program-program motivasi kerja yang bertujuan untuk meningkatkan semangat, produktivitas, dan keterikatan karyawan terhadap organisasi yang lebih tinggi dan berkelanjutan. Menurut Tetra Hidayati (2024:3) Ekonomi, manajemen, dan Akuntansi menyatakan efektivitas strategi ini masih menjadi perdebatan. Menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan loyalitas karyawan.

Dalam era persaingan yang semakin ketat, baik di sektor swasta maupun pemerintahan, organisasi harus mampu mempertahankan dan meningkatkan

kualitas sumber daya manusianya. Salah satu aspek penting dalam keberlanjutan sebuah organisasi adalah loyalitas karyawan. Karyawan yang memiliki loyalitas terhadap perusahaan maka akan memiliki kemauan untuk bekerja sama dengan baik. Tingkat loyalitas sangat mempengaruhi kinerja karyawan, perusahaan akan berjalan dengan baik jika loyalitas dapat dikelola dengan baik dan maksimal. Loyalitas karyawan dapat ditunjukkan dalam bentuk kesetiaan karyawan kepada perusahaan Willian Megantoro (2023:20) Loyalitas karyawan juga menjadi indikator penting bagi perusahaan dalam menjaga tingkat retensi tenaga kerja serta mengurangi biaya rekrutmen akibat tingginya turnover karyawan. Selain kepemimpinan, motivasi juga berperan besar dalam membentuk loyalitas karyawan. Salah satu indikator yang dapat menunjukkan rendahnya sikap kepemimpinan kerja tidak jelasnya arahan dari pimpinan yang diterima karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil survey yang peneliti lakukan.

Tabel 1. 1
Data Absensi Karyawan Tahun 2025

Bulan	Sakit (S)	Izin (I)	Alfa (A)	Total
Januari	2	10	5	17
Februari	4	4	2	10
Maret	1	8	7	16
April	3	12	5	20
Mei	2	6	3	11
TOTAL	12	40	22	74

Sumber : Diolah Peneliti

Data absensi ini menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan di Kantor Desa Neglasari cukup tinggi, dengan rata-rata 15 kasus absensi per bulan. Hal ini mencerminkan rendahnya disiplin kerja, yang tentunya akan berdampak pada kinerja karyawan. Ketidakhadiran yang sering atau ketidakdisiplinan dalam

mengikuti jadwal kerja dapat menyebabkan gangguan dalam operasional dan menurunkan produktivitas karyawan. Dalam mengukur loyalitas kinerja karyawan (Y) di Kantor Desa Neglasari, dilakukan pra-survei kinerja karyawan terhadap 30 responden, yaitu mengukur gaya kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2).

Tabel 1. 2
Hasil Pra Survey Penelitian Loyalitas Karyawan Desa Neglasari

No	Variabel loyalitas (Y)	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Merasa bangga bekerja di tempat ini	9	30%	21	70%
2	Tidak berencana pindah ke tempat kerja lain dalam waktu dekat.	11	33%	18	67%
3	Siap bekerja lebih dari yang diharapkan demi kemajuan tempat kerja	14	46,6%	16	53.3%
Rata-rata		36,53 %		63.46 %	

Sumber : Data Diolah Peneliti

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel survei yang telah dilakukan terhadap 30 orang karyawan, diperoleh gambaran tingkat loyalitas yang beragam. Dari total responden, mayoritas menyatakan merasa bangga bekerja di perusahaan ini, yang menunjukkan adanya ikatan emosional positif antara karyawan dan organisasi. Namun demikian, tingkat kebanggaan tersebut belum sepenuhnya terkonversi menjadi perilaku loyalitas jangka panjang. Terlihat dari temuan bahwa hanya 30% karyawan yang menyatakan tidak memiliki rencana untuk pindah ke tempat kerja lain dalam waktu dekat. Lebih lanjut, data menunjukkan bahwa 33,3% karyawan menyatakan kesediaannya untuk bekerja lebih dari yang diharapkan demi kemajuan perusahaan. Meskipun angka ini menunjukkan adanya komitmen tambahan dari sebagian karyawan, jumlahnya masih berada pada kisaran sepertiga

dari total populasi yang disurvei. Loyalitas lain yang diukur melalui kesediaan berkontribusi lebih, hanya mencapai 46%.

Bila ditinjau secara keseluruhan, hasil survei ini menunjukkan bahwa capaian rata-rata pada indikator loyalitas (Y) belum mencapai target yang diharapkan. Tingkat respon positif yang terkumpul hanya sebesar 63,46%, yang berarti terdapat sekitar sepertiga dari karyawan yang belum menunjukkan loyalitas yang optimal terhadap perusahaan. Sumber daya manusia yang berkomitmen tinggi untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Tabel 1. 3
Pra Survey Kepemimpinan

No	Variabel kepemimpinan (X1)	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Pemimpin memberikan arahan yang jelas dan bekerja	13	43,7%	17	56,3%
2	Pemimpin contoh yang baik dalam bekerja	15	50%	15	50%
3	Pemimpin mendukung perkembangan dan pelatihan karyawan	14	46,6%	16	53,3%
Rata-rata		51,43%		48,56%	

Sumber : Diolah oleh peneliti.

Hasil survey Gaya kepemimpinan yang memberikan arahan yang jelas dan bekerja adalah 43,7 %, pemimpin contoh yang baik dalam bekerja 50 %, dan pemimpin mendukung perkembangan dan pelatihan karyawan 46,6%. Dari survey tersebut dapat disimpulkan bahwa perlu adanya peningkatan sikap kepemimpinan (X1) untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Salah satu indikator yang dapat

menunjukkan rendahnya loyalitas kerja adalah tingginya absensi karyawan. Data absensi karyawan yang tercatat di Desa Neglasari memberikan gambaran jelas mengenai tingkat loyalitas karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Tingkat absensi yang tinggi dapat mengindikasikan bahwa karyawan tidak hadir tepat waktu atau tidak hadir sama sekali tanpa alasan yang jelas, yang tentunya berdampak pada kinerja karyawan secara keseluruhan.

Motivasi karyawan dapat berasal dari berbagai faktor, baik intrinsik maupun ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi kepuasan dalam bekerja, kesempatan untuk berkembang, serta rasa pencapaian yang dirasakan oleh karyawan. Sementara itu, faktor ekstrinsik dapat berupa gaji, insentif, lingkungan kerja yang kondusif, serta kebijakan perusahaan yang mendukung kesejahteraan karyawan. Menurut Dharmadi (2023) mengungkapkan bahwa motivasi kerja dan pemberian kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Motivasi memberikan persentase 2.8% terhadap loyalitas. Berdasarkan perolehan hasil analisis determinasi, yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi dan kompensasi terhadap loyalitas hanya sebesar 54.8%. Pada penelitian ini ada beberapa variabel yang tidak menjadi fokus penelitian, belum diteliti dan diduga berpengaruh terhadap loyalitas sebesar (45.2%) yaitu promosi jabatan maupun organisasi komitmen. Oleh karena itu, peneliti melakukan survey terhadap sesama karyawan di Desa Neglasari untuk mengetahui tingkat persentase motivasi sebelum ada perbaikan.

Tabel 1. 4
Pra Survey Motivasi Kerja di Desa Neglasari

No	Variabel motivasi (X2)	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Merasa termotivasi untuk bekerja dengan baik setiap hari	9	30%	21	70%
2	Merasa dihargai atas hasil kerja saya	14	46.66%	16	53,34%
3	Bekerja dengan semangat karena kepemimpinan yang baik	12	40%	18	60%
Rata-rata		36.66%		63.34%	

Sumber : Diolah oleh peneliti.

Hasil pra survey motivasi kerja, dapat dilihat merasa termotivasi untuk bekerja dengan baik setiap hari sebanyak 70%, pekerja merasa dihargai atas hasil kerja saya sebanyak 46.66%, bekerja dengan semangat karena kepemimpinan yang baik sebanyak 60 %.

Menurut Gamal Thabroni (2022:156) Kepemimpinan dan Motivasi Kinerja Karyawan menyatakan pendekatan motivasi antara lain: Pendekatan Hubungan Manusia menunjukkan bahwa kebosanan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat menurunkan motivasi, sedangkan kontak sosial membantu dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi. Sebagai kesimpulan, manajer dapat memotivasi karyawan dengan memberikan kebutuhan sosial serta dengan membuat mereka merasa berguna dan lebih

Motivasi menjadi variabel penghubung positif antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa termotivasi akan lebih produktif dan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Penelitian yang dilaksanakan untuk memberikan kontribusi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia di Desa Neglasari, tetapi juga memiliki potensi bagi organisasi lain, baik pada lingkup pemerintahan desa maupun sektor organisasi yang memiliki karakteristik serupa. Melalui pemahaman yang mendalam terhadap hubungan antara Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, terhadap loyalitas karyawan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman yang aplikatif bagi para pengambil kebijakan dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, adaptif, dan berkelanjutan. Manfaat praktis yang dihasilkan tidak terbatas pada konteks internal di Desa Neglasari saja. Temuan penelitian dapat diadaptasi oleh organisasi lain untuk memperkuat tata kelola manajemen personalia, khususnya dalam hal meningkatkan keterlibatan, kepuasan, dan loyalitas tenaga kerja. Dengan daya saing organisasi yang semakin ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, penting bagi setiap institusi untuk memahami faktor-faktor yang mendorong komitmen dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menyajikan panduan strategis yang dapat mendukung pertumbuhan berkelanjutan sekaligus memperkuat daya saing kompetitif di lingkungan kerja yang semakin kompleks.

Mengacu pada penjelasan latar belakang yang telah dipaparkan, penulis memandang penting untuk memfokuskan pada hubungan antara faktor-faktor Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap tingkat loyalitas karyawan. Dipilih

karena kedua variabel tersebut diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja. Gaya Kepemimpinan yang tepat mampu menciptakan kerja positif, membangun kepercayaan, serta menginspirasi karyawan untuk bekerja dengan dedikasi tinggi. Sementara itu, motivasi kerja yang terkelola dengan baik mendorong individu untuk berkontribusi secara optimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pertimbangan tersebut, penulis merumuskan judul penelitian ini menjadi **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Desa Neglasari”**. Judul ini mencerminkan fokus analisis yang ingin dicapai, sekaligus mengarahkan penelitian pada upaya menggali keterkaitan antara variabel-variabel yang berperan dalam membentuk loyalitas karyawan sebagai modal utama keberhasilan organisasi.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Gaya Kepemimpinan belum mampu memberikan arahan yang jelas, konsisten, dan mendukung pengembangan karyawan.
2. Motivasi kerja rendah akibat minimnya insentif, penghargaan, dan kesempatan pelatihan.
3. Loyalitas karyawan rendah, terlihat dari tingginya tingkat absensi.
4. Hasil pra-survei menunjukkan mayoritas karyawan memiliki kepuasan, motivasi, dan komitmen yang rendah terhadap tempat kerja.

1.3 Pembatasan Masalah

Penelitian ini lebih fokus dan tidak terlalu luas, maka terdapat beberapa pembatasan masalah, yaitu:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan yang bekerja di organisasi dan perusahaan di Desa Neglasari.
2. Fokus penelitian hanya pada dua variabel utama, yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja, terhadap loyalitas karyawan.
3. Penelitian ini menggunakan pengumpulan data melalui kuesioner dan wawancara.
4. Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan seperti budaya organisasi dan kepuasan kerja di Desa Neglasari ini tidak dibahas secara mendalam dalam penelitian ini.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan loyalitas karyawan di Desa Neglasari?
2. Seberapa besar gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan di Desa Neglasari?
3. Seberapa besar gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan di Desa Neglasari?
4. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan di Desa Neglasari?

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan dari pelaksanaan penelitian ini mencakup:

- 1 Mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis gaya kepemimpinan, motivasi dan loyalitas karyawan di Desa Neglasari.
- 2 Mengukur pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan di Desa Neglasari
- 3 Mengukur pengaruh gaya kepemimpinan kerja terhadap loyalitas karyawan di Desa Neglasari.
- 4 Mengukur pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan di Desa Neglasari.

1.6 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan sebagai berikut.

A. Kegunaan Teoritis

Dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya dalam menambah informasi penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Menambah wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait kepemimpinan, motivasi, dan loyalitas karyawan.
2. Memberikan referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji lebih dalam hubungan antara kepemimpinan, motivasi, dan loyalitas karyawan.

B. Kegunaan Praktis

Manfaat praktis yang di harapkan dengan penelitian ini dapat memberikan rekomendasi kepada calon praktisi SDM dan dapat memberikan masukan kepada Instansi Desa khususnya di Desa Neglasari untuk memahami lebih lanjut mengenai hubungan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, loyalitas karyawan dan kinerja karyawan.

1. Memberikan wawasan bagi karyawan mengenai pentingnya kepemimpinan dan motivasi dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan loyalitas terhadap organisasi.
2. Membantu organisasi dan perusahaan dalam memahami faktor-faktor yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dan bagaimana cara meningkatkannya.
3. Memberikan rekomendasi kepada organisasi dan perusahaan di Desa Neglasari dalam meningkatkan loyalitas karyawan melalui strategi kepemimpinan dan motivasi yang efektif.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Penelitian yang dilakukan oleh penulis di Kantor Desa Neglasari Jln Galudra Kecamatan Ibun Kabupaten Bandung Provinsi Jawa Barat.
2. Waktu penelitian dimulai 02 Februari sampai 30 Maret 2025

Tabel 1. 5
Waktu Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Jadwal Kegiatan									
		Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agus	Sep	Okt	Nov
1	Survei Tempat Penelitian										
2	Pengajuan Judul Skripsi										
3	Penyusunan BAB I										
4	Penyusunan BAB II										
5	Penyusunan BAB III										
6	Pra-survei Penelitian										
7	Sidang UP										
8	Revisi Sidang UP										
9	Penyebaran Kuesioner & Pengolahan Data										
10	Penyusunan BAB IV										
11	Penyusunan BAB V										
12	Sidang Akhir										

Sumber : Diolah Peneliti 2025