

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Berbagai organisasi terus bersaing untuk menjadi pilihan utama konsumen. Oleh karena itu setiap organisasi dipaksa untuk memberikan yang terbaik dan memiliki kelebihan tertentu agar dapat bertahan. Salah satu strategi yang dapat diterapkan organisasi dalam menghadapi ketatnya kompetisi antar organisasi adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting yang tidak dapat diabaikan oleh organisasi, institusi maupun perusahaan. Tercapainya tujuan organisasi tidak terlepas dari hasil kerja yang baik dari seluruh komponen sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia dianggap sebagai asset penting perusahaan karena manusia merupakan sumber daya dinamis yang dibutuhkan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia menjadi penyumbang segala bentuk kemampuan baik dalam bentuk fisik maupun pikiran untuk mencapai tujuan organisasi secara maksimal. Organisasi harus menciptakan manajemen yang memadai untuk mengelola sumber daya manusia mereka untuk bekerja secara efektif dan efisien.

Tercapainya tujuan perusahaan dapat dimaksimalkan apabila karyawan memiliki sikap loyal dalam bekerja. Berdasarkan informasi dari kompas.com (2019) Ria Aprilia seorang Psikolog, *Softskill Trainer & Development Coach* di *ECC upgrad.id* menyatakan bahwa loyalitas penting untuk dimiliki oleh karyawan.

Loyalitas dapat digambarkan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal baik berupa kesetiaan fisik maupun kesetiaan non fisik seperti pemikiran dan perhatian. Ketika karyawan loyal terhadap organisasi, maka karyawan diharapkan bekerja keras untuk mencapai hasil terbaik guna mencapai tujuan organisasi. Jika organisasi tidak memiliki karyawan yang loyal maka sulit untuk mengembangkan organisasinya, karyawan yang loyal akan menunjukkan tindakan dukungan kepada organisasinya.

Salah satu contoh dari perusahaan di Indonesia yang gagal karena terlambat dalam berinovasi sehingga tidak mampu untuk bersaing adalah Blackberry. Perusahaan Blackberry adalah perusahaan di lini *smartphone* dan tablet ini mencapai kesuksesan di tahun 1998 sampai awal 2000-an tidak tertandingi. Namun seluruh industri seluler mulai fokus pada layar sentuh yang lebih besar, sementara BlackBerry melindungi apa yang sudah dimilikinya dibanding melakukan inovasi terhadap produknya dan perusahaan menjadi bangkrut. Hal ini membuktikan bahwa di perlukannya sumber daya manusia yang mau untuk mencurahkan pemikiran dan ide baru untuk menciptakan inovasi dalam organisasi agar mampu bersaing.

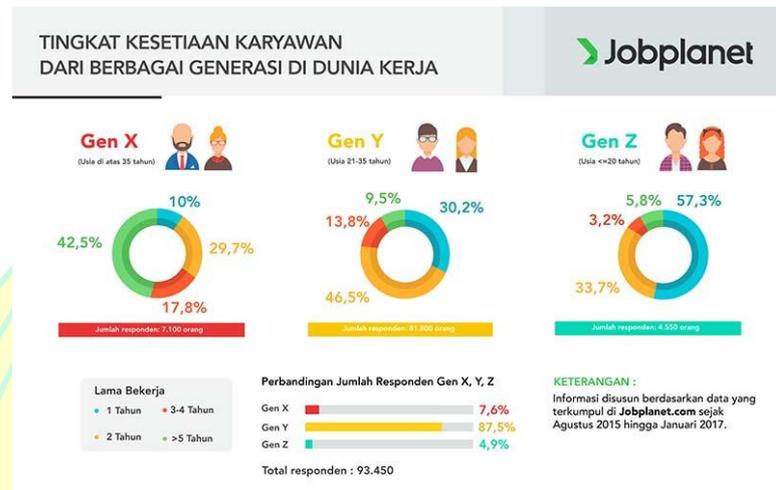
Memiliki karyawan yang loyal tidak mudah untuk dicapai, kompetisi antar organisasi semakin ketat mengharuskan karyawan bekerja lebih ekstra dan hal ini menciptakan kondisi dimana kesetiaan karyawan semakin dipertaruhkan. Memiliki karyawan yang loyal menjadi tantangan setiap organisasi baik secara global dan nasional.

Berdasarkan survei yang dilakukan *World Economic Forum* (2021) pada bulan September tahun 2021 yang melibatkan lebih dari 100.000 orang di 10 negara selama setahun terakhir menyatakan bahwa sekitar 25% karyawan di AS, Inggris, Kanada dan Brasil berhenti dari pekerjaannya atau berencana untuk meninggalkan pekerjaannya. Sementara sekitar 20% karyawan di Jerman, 17% karyawan di Prancis dan 14% karyawan di Spanyol dan China mengundurkan diri dari pekerjaan. Terdapat sekitar 18% karyawan di seluruh dunia yang secara pasif mencari pekerjaan baru. Berdasarkan hasil survei tersebut dapat dilihat bahwa rendahnya loyalitas karyawan menjadi masalah yang cukup menantang di banyak negara saat ini.

Suatu negara tentunya membutuhkan generasi-generasi penerus, hal ini juga berkaitan dengan dunia bisnis. Negara membutuhkan anak-anak muda yang akan memajukan bangsa dan negara. Generasi penerus diharapkan terus menciptakan inovasi-inovasi baru sehingga tidak terkalahkan oleh zaman. Sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap ekonomi negara.

Menurut *survey* yang dilakukan oleh Jobplanet tingkat loyalitas atau kesetiaan karyawan di Indonesia tergolong rendah. Berikut hasil riset yang

dilakukan Jobplanet yang mengukur tingkat kesetiaan karyawan dari tiga generasi di Indonesia. Pengumpulan data dilakukan oleh Jobplanet.com sejak Agustus 2015 sampai Januari 2017.



**Gambar 1. 1 Tingkat Kesetiaan Karyawan dari Berbagai Generasi**  
Sumber: Jobplanet

Dunia kerja saat ini umumnya memiliki beberapa generasi yaitu generasi X, Y dan Z yang memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Generasi X kelahiran tahun 1965 sampai 1980, generasi Y atau *Millennials* kelahiran 1981 sampai 1995 sedangkan generasi Z adalah kelahiran 1996-2012. Generasi Y merupakan generasi yang mendominasi angkatan kerja pada saat ini. Perubahan generasi dalam dunia kerja menuntut perubahan manajemen Karyawan di setiap organisasi. Berikut hasil riset yang dilakukan Jobplanet yang mengelompokkan responden dalam tiga generasi dan diikuti oleh 93.450 orang responden tersebar di 35 provinsi di Indonesia.

Berdasarkan hasil riset menunjukkan bahwa Gen Y dan Gen Z memiliki tingkat kesetiaan yang rendah. Data menunjukkan bahwa sekitar 76,7% Gen Y

bertahan di pekerjaannya selama 1 sampai 2 tahun. Generasi Z sekitar 91% bertahan di pekerjaannya selama 1 sampai 2 tahun. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa loyalitas pada Gen Y dan Gen Z tergolong rendah.

Dilansir dari okezone.com (2019) generasi Y atau generasi milenial dikenal sebagai generasi yang tidak setia dalam bekerja di perusahaan, mereka rata-rata hanya berencana untuk bertahan di tempat kerja hanya selama 12 bulan kedepan. Menurut *Global Talent Leader* Deloitte, Michele Parmelee yang dilansir Okezone.com (2018) mengatakan bahwa sedikit generasi milenial ingin bertahan dengan perusahaan lebih dari lima tahun karena buruknya komitmen perusahaan dalam menerapkan budaya yang menekan keragaman, inklusi dan jam kerja yang fleksibel. Menurut Michele, kunci untuk mendukung generasi Milenial dan Z adalah memberikan penghasilan yang baik dan memperbaiki budaya perusahaan.

Koperasi memiliki peranan penting dalam perekonomian di Indonesia. Berdasarkan UU Nomor 25 Tahun 1992 Pasal 3 peran koperasi dalam perekonomian untuk mensejahterakan anggota serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur. Koperasi "X" merupakan koperasi simpan pinjam yang didirikan pada tahun 2009 yang berkantor pusat di daerah Bekasi. Saat ini Koperasi "X" memiliki 154 kantor cabang yang tersebar di 21 provinsi dan didukung oleh 1.350 karyawan profesional.

Ada beberapa hal yang masih menjadi tantangan koperasi salah satunya adalah tingkat loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil wawancara Peneliti dengan Sekretaris dua Koperasi “X” yang juga membawahi bagian HRD mengatakan bahwa loyalitas di koperasi tersebut belum maksimal. Hal tersebut dapat dilihat dari tingkat *turnover* karyawan. *Turnover* atau pergantian adalah keinginan seorang karyawan untuk mengubah, berhenti atau meninggalkan pekerjaannya secara sukarela atau atas permintaannya sendiri atau atas keputusan organisasi. Berikut data *turnover* karyawan Koperasi “X” pada Tahun 2020 dan 2021:

**Table 1. 1 Data *Turnover* Karyawan Koperasi “X”**

<b>Tahun</b>	<b>Karyawan Mengundurkan Diri</b>
2020	194
2021	249

Sumber: Koperasi “X” (2022)

Dari Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa tingkat *turnover* karyawan Koperasi “X” selama dua tahun terakhir cukup tinggi. Pada tahun 2020 terdapat sebanyak 194 karyawan mengundurkan diri dan pada tahun 2021 terdapat 249 karyawan yang mengundurkan diri. Berdasarkan hasil wawancara dan data *turnover* dapat diduga bahwa loyalitas di Koperasi “X” belum maksimal dan menurut pernyataan Ibu Sekretaris loyalitas belum tertanam pada karyawan milenial.

Menurut Ibu Sekretaris salah satu penyebab banyaknya karyawan generasi milenial mengundurkan diri dari koperasi adalah karena generasi milenial memiliki ketertarikan yang besar dalam mencoba hal baru yang lebih

menantang sehingga memutuskan keluar dari koperasi untuk bekerja di organisasi dengan bidang yang berbeda. Penyebab lain yaitu dimana saat ini generasi milenial dapat dengan mudah mengakses internet memudahkan generasi milenial melihat lowongan pekerjaan yang tersedia.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Sekretaris berpendapat bahwa faktor lain yang mempengaruhi karyawan keluar adalah adanya mutasi. Mutasi dilakukan oleh Koperasi “X” bertujuan agar karyawan memiliki suasana baru sehingga tidak jenuh dengan pekerjaannya, namun pada realisasinya hal ini menjadi faktor penyebab karyawan mengundurkan diri. Selain dari tingkat *turn over* karyawan, loyalitas juga dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan karyawan. Karyawan dengan loyalitas tinggi pasti memiliki kedisiplinan yang baik. Namun di Koperasi “X” kedisiplinan karyawan belum tertanam secara maksimal. Berikut rekapitulasi data keterlambatan karyawan Koperasi “X” di Kantor Pusat dan delapan cabang lainnya pada tahun 2021.

**Table 1. 2 Tingkat Keterlambatan Karyawan Koperasi “X”**

Kantor	HK	JK	HK X JK	Frekuensi Keterlambatan	Persentase Keterlambatan (%)
Pusat	273	27	7371	394	5,35
Cab. Duren Sawit	273	7	1911	73	3,82
Cab. Tambun	273	9	2457	176	7,16
Cab. Plaza Metropolitan	273	9	2457	29	1,18
Cab. Kranggan	273	7	1911	8	0,42
Cab. Bekasi Timur	273	7	1911	4	0,21
Cab. Cakung	273	7	1911	18	0,94
Cab. Mustika Jaya	273	7	1911	14	0,73
Cab. Pondok Ungu	273	7	1911	342	17,90

Sumber: Koperasi “X”

Dilihat dari tabel 1.2 di atas, persentase keterlambatan di beberapa kantor masih tinggi yang artinya kedisiplinan karyawan belum tercipta maksimal dan merata.

Hasil wawancara dengan pimpinan Koperasi “X” menyatakan bahwa persaingan dalam bidang koperasi semakin ketat diikuti dengan digitalisasi yang mengharuskan koperasi beradaptasi dengan perubahan tersebut. Pimpinan Koperasi “X” menyatakan bahwa saat ini untuk mendapatkan loyalitas pada generasi milenial dan Gen Z cukup menantang. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai tingkat loyalitas karyawan generasi milenial dan generasi Z.

Loyalitas yang sesungguhnya adalah terciptanya rasa tanggung jawab karyawan dalam pekerjaannya dan memiliki keinginan untuk terus berada dalam organisasi tersebut. Banyaknya karyawan yang berpindah, berhenti atau keluar dari organisasi tentunya menjadi masalah bagi organisasi tersebut. Hal ini dikarenakan organisasi harus kehilangan karyawan-karyawan bertalenta yang dimiliki dan membutuhkan waktu dan biaya lebih untuk mencari karyawan baru serta membutuhkan waktu untuk karyawan beradaptasi dengan organisasi untuk keperluan mencapai tujuan dari organisasi.

Untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap koperasi maka peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Sekretaris yang mana hasil wawancara tersebut mendapatkan hasil bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan Koperasi “X” diantaranya adalah masa kerja, perlakuan organisasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi. Faktor yang

mempengaruhi loyalitas antara lain masa kerja, gaya kepemimpinan dan perlakuan organisasi (Purba, 2017) sedangkan menurut Muliati (2020), loyalitas karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi.

Untuk memperkuat hasil wawancara tersebut maka Peneliti melakukan pra-riset terkait faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Pra-riset dilakukan kepada 30 responden yang merupakan karyawan Koperasi “X”, Tabel 1.4 menunjukkan faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kepemimpinan dengan persentase 86,7% dan budaya organisasi 93,3%. Berdasarkan hasil pra-riset maka variabel yang akan Peneliti teliti untuk melihat hubungannya dengan loyalitas karyawan adalah kepemimpinan dan budaya organisasi. Loyalitas karyawan dapat meningkat dengan sistem budaya organisasi yang baik, sistem budaya organisasi yang baik memotivasi karyawan untuk melakukan yang terbaik. Berikut hasil pra riset mengenai faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan di Koperasi “X”:

**Table 1. 3 Hasil Pra Riset Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan**

No	Variabel	Jawaban (%)		Jumlah Responden
		Ya	Tidak	
1	Perpindahan Karyawan	56,7	43,3	30
2	Masa Kerja	50	50	30
3	Kepemimpinan	86,7	13,3	30
4	Budaya Organisasi	93,3	6,7	30

Sumber: Data yang diolah (2022)

Budaya organisasi terdiri dari sekelompok orang yang memiliki tujuan, keyakinan dan nilai-nilai yang sama. Dalam sebuah organisasi, budaya

biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang ada. Budaya organisasi dapat mempengaruhi keberhasilan kerja, hal ini didasarkan pada nilai-nilai sendiri dan kebiasaan perilaku yang terbentuk.

Hasil wawancara pada karyawan tentang budaya organisasi di Koperasi “X” didapati bahwa pimpinan menerapkan budaya “Malu”. Nilai yang terdapat dari budaya tersebut adalah malu datang terlambat, malu tidak berpakaian dinas sesuai aturan, malu apabila pekerjaan terbengkalai, malu pulang lebih awal dan malu apabila terlalu sering izin. Pemimpin terus menggerakkan karyawan agar bekerja dengan disiplin, hadir tepat waktu dan melayani anggota dengan baik. Berdasarkan informasi dan data yang Peneliti dapatkan terlihat bahwa budaya “Malu” belum terlaksanakan dengan baik dimana masih banyak karyawan yang terlambat.

Di Koperasi “X” memiliki budaya dimana setiap pagi diadakan pertemuan atau briefing pagi untuk membahas kinerja yang sudah dikerjakan dan yang akan dilakukan serta memberikan motivasi kepada karyawan. Tentunya hal ini akan menanamkan nilai, norma, sikap dan etika kerja kepada karyawan sehingga akan tertanam tujuan organisasi pada setiap karyawan. Namun pada impilasinya berdasarkan wawancara peneliti dengan karyawan didapati hasil bahwa visi dan misi koperasi belum tertanam secara maksimal di dalam diri karyawan.

Salah satu hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan loyalitas karyawan adalah menciptakan kondisi kerja yang harmonis terutama antara karyawan dan

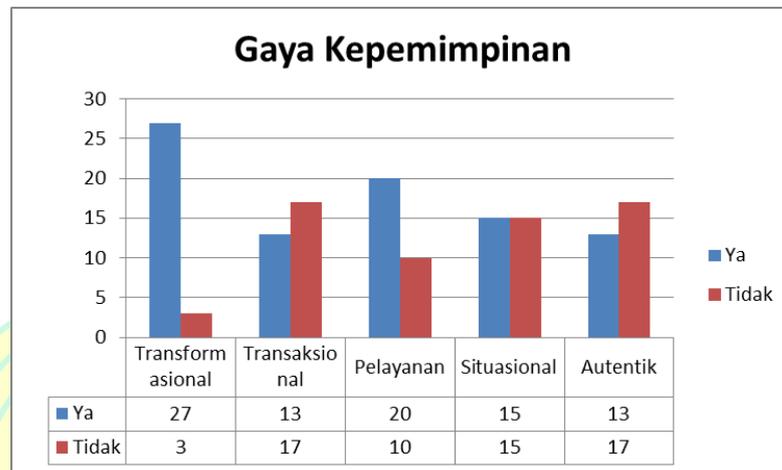
pemimpin. Hal ini berkaitan langsung dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan perusahaan kepada karyawan. Loyalitas muncul ketika pemimpin mampu menjaga hubungan baik antara pemimpin dengan karyawannya, serta pemimpin berperan dalam memberikan inspirasi dan motivasi untuk membangun loyalitas karyawan.

Peran seorang pimpinan dibutuhkan untuk menjadi tolak ukur tindakan dan memotivasi karyawan yang kemudian membangun semangat dan kepuasan kerja bahkan loyalitas karyawan itu sendiri. Untuk mencapai suatu keberhasilan organisasi diperlukan peranan seorang pemimpin, organisasi akan dapat berjalan dengan baik dan berkembang apabila dikelola oleh seorang pemimpin yang professional (Zamiyah, 2017).

Berdasarkan wawancara dengan salah satu manajer cabang Koperasi "X" tentang peran kepemimpinan, diketahui bahwa pimpinan atau ketua koperasi mendelegasikan tugas kepada setiap manajer cabang untuk mengelola karyawan yang ada di cabang masing-masing. Disamping itu setiap masalah yang timbul akan dibawa kedalam Rapat Anggota Tahunan (RAT), hal ini berarti ketua Koperasi "X" tetap mengetahui setiap masalah yang ada dan membantu manajer dalam pencarian solusi.

Para ahli membahas berbagai jenis gaya kepemimpinan termasuk kepemimpinan transformasional, transaksional, situasional, pelayanan dan autentik. Untuk itu peneliti melakukan pra-riset untuk mengetahui tipe gaya

kepemimpinan yang dipakai oleh pimpinan. Berikut adalah hasil pra-riset yang peneliti lakukan di Koperasi “X”.



**Gambar 1. 2 Pra Riset Gaya Kepemimpinan**

Sumber: Data yang diolah (2022)

Berdasarkan pra-riset yang Peneliti lakukan, gaya kepemimpinan yang dipakai oleh pimpinan Koperasi “X” adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk terus memotivasi dan memberikan inspirasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional terus mencoba untuk mentransformasikan organisasinya dengan jalan memberdayakan karyawan dalam organisasi. Peran pemimpin diperlukan untuk meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Pimpinan Koperasi “X” menggunakan gaya kepemimpinan transformasional. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana pimpinan menghadapi perkembangan digital dengan meluncurkan “X” *Mobile* sehingga koperasi tidak

tertinggal dan juga mempermudah anggota. Pimpinan Koperasi “X” juga memiliki visi yang jelas dimana setiap tahunnya memiliki tujuan yang jelas untuk dicapai. Seperti pada tahun 2022 ini merupakan tahun dengan tema penambahan anggota, yang menjadi target utama Koperasi “X” di tahun 2022 adalah menambah anggota koperasi. Namun pada implikasinya, pimpinan belum mampu untuk memberikan motivasi kepada karyawan secara keseluruhan untuk berfikir inovatif dan kreatif serta kurang dalam memberikan kesempatan kepada karyawan dalam pengembangan karirnya.

Karyawan akan bekerja secara maksimal apabila mendapatkan dukungan dari pemimpin, hal ini tentunya membutuhkan skill kepemimpinan yang baik untuk mempengaruhi karyawannya. Adanya kepemimpinan yang baik meningkatkan keinginan karyawan untuk bertahan dalam organisasi. Selain itu, budaya organisasi memberikan pedoman kepada karyawan dalam bekerja. Semakin karyawan merasa cocok dengan budaya organisasi, semakin banyak karyawan yang ingin bekerja di organisasi tersebut. Berdasarkan uraian di atas dan informasi yang diperoleh peneliti, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan di Koperasi “X””.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan?

2. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah menguji:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan pada Koperasi "X".
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan pada Koperasi "X".
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan di Koperasi "X".

### **D. Kegunaan Penelitian**

Dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, pemahaman dan pengalaman bagi penulis serta diharapkan dapat memberikan acuan atau rujukan serta membantu peneliti lain dalam melakukan penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

## 2. Praktis

### a. Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk studi literatur, observasi dan penelitian terkait sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan loyalitas karyawan.

### b. Bagi Koperasi “X”

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai masukan dan bahan evaluasi untuk Koperasi “X”, terutama dalam hal membangun loyalitas karyawan melalui peran kepemimpinan dan budaya organisasi.

### c. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pembelajaran berupa kajian literature yang dapat memberikan pengetahuan kepada mahasiswa dan menambah informasi bagi civitas akademika yang berminat meneliti masalah ini.

## E. Kebaruan Penelitian

Peneliti melakukan pembaruan pada penelitian ini berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan, di antaranya:

1. Muhammad Abbas (2017) *The Effect of Organizational Culture and Leadership Style towards Employee Engagement and Their Impact towards Employee Loyalty*

Beberapa perbedaan dari penelitian di atas yaitu pada:

- a. Pada penelitian tersebut, populasi atau objek penelitiannya adalah karyawan fakultas dan administrasi di Karakorum International

University. Sedangkan dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitiannya adalah karyawan Koperasi “X”.

- b. Pada penelitian tersebut, yang diteliti adalah subsector pendidikan. Sedangkan pada penelitian ini yang diteliti adalah subsector koperasi.

2. Muliati (2021) *Transformational Leadership, Organizational Culture and Compensation toward Employee Loyalty*.

- a. Pada penelitian tersebut, populasi atau objek penelitiannya adalah karyawan PT Bosowa Berlian Motor. Sedangkan dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitiannya adalah karyawan Koperasi “X”.
- b. Pada penelitian tersebut, menggunakan 4 variabel sedangkan dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel.

3. D. Mallikarjuna Reddy & P. Ramya (2020) *The Effect of Organizational Culture and Stress on Employee Loyalty: A Study from IT Industries*

- a. Pada penelitian tersebut, yang menjadi variabel bebasnya adalah budaya organisasi dan stress. Sedangkan dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebasnya adalah budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional
- b. Pada penelitian tersebut, populasi atau objek penelitiannya adalah karyawan di bidang IT yang berlokasi di Hyderabad. Sedangkan dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitiannya adalah karyawan Koperasi “X”.

4. Nur Rahman Aji dkk (2021) *The Relationship Between Organizational Culture and Employee Loyalty at Islamic Hospital Surakarta*

- a. Pada penelitian tersebut, populasi atau objek penelitiannya adalah karyawan rumah sakit islam Surakarta. Sedangkan dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitiannya adalah karyawan Koperasi “X”

