

## ABSTRAK

Loyalitas kerja sangat penting bagi perusahaan sebagai pendorong produktivitas karyawan untuk membantu pertumbuhan perusahaan tersebut. Loyalitas juga dapat membangun citra perusahaan menjadi lebih baik, karena citra perusahaan terbentuk dari sikap dan kerja karyawannya. Loyalitas karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya, fasilitas-fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk karyawannya. Apabila fasilitas di tempat kerja sanggup memenuhi kebutuhan karyawan dan mampu mempermudah pekerjaan karyawan tersebut maka budaya kerja menjadi nyaman. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kusioner, observasi dan wawancara. Kuisiner yang dibagikan ada 40 lembar dengan jumlah responden juga 40 orang yang di piklih secara acak. Salah satu poin dari hasil wawancara didapatkan kondisi saat pandemi covid-19 ada beberapa karyawan yang harus diberhentikan, masuk kerja 3 kali dalam seminggu, dan ada juga yang pembaharuan kontrak dengan pekerjaan yang berbeda dari sebelumnya. Contohnya pegawai kontrak untuk wahana di kontrak kembali untuk menjadi satpam. Pilihannya adalah bersedia atau dirumahka. Karena kondisi pandemi yang cukup sulit untuk mencari pekerjaan lain, maka mau tidak mau karyawan menerima pekerjaan baru tersebut. Namun ada beberapa karyawan yang akhirnya tetap memilih mengundurkan diri karena tidak sanggup meneruskan pekerjaan barunya tersebut yang dirasa lebih berat. Hal ini pertama-tama memenuhi aspek ketaatan dan kepatuhan karena tetap mengikuti aturan dari perusahaan, namun selanjutnya tidak memenuhi aspek bertanggungjawab dan pengabdian karena belum selesai kontrak sudah mengundurkan diri dengan alasan pekerjaan yang lebih berat tanggungjawabnya.

Membentuk karyawan yang memiliki tingkat loyalitas tinggi merupakan tugas seorang pimpinan untuk menjaga komitmen bawahannya. Tingginya motivasi, semangat, dan kesetiaan kerja karyawan kepada perusahaan ditentukan oleh pemimpin itu sendiri, apakah bisa mengarahkan serta membimbing para karyawannya atau tidak. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang akan meningkatkan dan memperluas motivasi atupun loyalitas seorang karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai apabila diterapkan secara benar.

Pengujian hipotesis ini peneliti menggunakan analisis korelasi pada model regresi. Hasil dari penelitian ini didapatkan sumbangan efektif variabel gaya transformational leadership terhadap loyalitas karyawan adalah sebesar 54,3%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif dan cukup signifikan antara variabel Transformational Leadership dengan loyalitas karyawan, walaupun persentase dari variabel lain yang juga mempengaruhi loyalitas karyawan bida dikatakan cukup besar dan sebanding dengan variabel Transformational Leadership yaitu sebesar 45,7%.

**Kata Kunci** : *Transormasional Leadersihp, Loyalitas Karyawan*

## ABSTRACT

*Work loyalty is very important for companies as a driver of employee productivity to help the company's growth. Loyalty can also build a better company image, because the company's image is formed from the attitude and work of its employees. Employee loyalty can be affected by several things, including the facilities provided by the company for its employees. If the facilities in the workplace are able to meet the needs of employees and are able to facilitate the work of these employees, the work culture becomes comfortable. Data collection methods used are questionnaires, observation and interviews. There were 40 sheets of the questionnaire that were distributed with the number of respondents also being randomly selected 40 people. One of the points from the interview results was that during the Covid-19 pandemic, there were several employees who had to be laid off, came to work 3 times a week, and there were also those who renewed their contracts with different jobs than before. For example, contract employees for rides are contracted again to become security guards. The choices are willing or laid off. Due to the pandemic conditions where it is quite difficult to find another job, employees inevitably accept the new job. However, there were some employees who ultimately chose to resign because they were unable to continue with their new job, which they felt was more difficult. This first fulfills the aspects of obedience and compliance because they still follow the rules of the company, but then does not fulfill the aspects of responsibility and dedication because the contract has not been completed, they have resigned on the grounds that the work is heavier than their responsibilities.*

*Forming employees who have a high level of loyalty is the duty of a leader to maintain the commitment of his subordinates. The high motivation, enthusiasm, and employee loyalty to the company is determined by the leader himself, whether he can direct and guide his employees or not. Transformational leadership is a leadership style that will increase and expand the motivation or loyalty of an employee so that company goals can be achieved if applied correctly.*

*To test this hypothesis, researchers used correlation analysis in the regression model. The results of this study showed that the effective contribution of the transformational leadership style variable to employee loyalty was 54.3%. It can be concluded that there is a positive and quite significant relationship between the Transformational Leadership variable and employee loyalty, although the percentage of other variables that also affect employee loyalty can be said to be quite large and comparable to the Transformational Leadership variable which is equal to 45.7%.*

**Keywords:** *Transformational Leadership, Employee Loyalty*