**HUBUNGAN TRANSFORMASIONAL LEADERSHIP DENGAN LOYALITAS KARYAWAN PT. BUANA**

**ALAM TIRTA (GEMBIRA LOKA ZOO)**

**TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP RELATIONSHIP**

**WITH EMPLOYEES LOYALTY OF PT. BUANA**

**ALAM TIRTA (GEMBIRA LOKA ZOO)**

**Oky Apriyanto, Alimatus Sahrah**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

apriyanoky07@gmail,com

0895343191514

**ABSTRAK**

Loyalitas karyawan merupakan salah satu asset penting bagi perusahaan demi kelangsungan hidup dan produktivitas perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan transormasional leadership dengan loyalitas karyawan PT. Buana Alam Tirta (Gembira Loka Zoo). Penelitian ini menggunkan sampel responden sebanyak 40 karyawan yang dipilih secara acak dengan analisis korelasi pada model regresi. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara gaya transformasional leadership terhadap loyalotas karyawan dengan pengaruh sebesar 54,3%.

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

***ABSTRACT***

Employee loyalty is one of the important assets for the company for the survival and productivity of the company. The purpose of this study was to determine the relationship between transformational leadership and employee loyalty at PT. Buana Alam Tirta (Gembira Loka Zoo). This study used a sample of 40 employees who were randomly selected *used correlation analysis in the regression model*. This study shows the results that there is a significant positive relationship between transformational leadership style on employee loyalty with an effect of 54.3%.

**Keywords:** *Transformational Leadersihp, Employee Loyalty*

**PENDAHULUAN**

Di era yang semakin modern seperti sekarang ini, sebuah perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan yang semakin berkualitas dan produktif agar bisa bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Keberhasilan perusahaan sangatlah bergantung kepada produktivitas karyawan yang dimilikinya. Loyalitas kerja seorang karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan tersebut. Para ilmuan menyatakan bahwa sepertiga atau lebih dari profit sebuah perusahaan dihasilkan oleh karyawan mereka yang loyal, karena dengan loyalitas yang tinggi karyawan mempunyai rasa ketertarikan yang besar terhadap perusahaan (Endang, 2018).

PT Buana Alam Tirta terletak di Jl. Kebun Raya No. 2 Rejowinangun, Kotagede Yogyakarta ini merupakan satu – satunya kebun binatang yang ada di Yogyakarta. Selama masa pandemi ini banyak dilakukan pemberhentian karyawan sebagai upaya mengurangi pengeluaran yang ada, tidak terkecuali PT Buana Alam Tirta. Karyawan PT Buana Alam Tirta ini terdiri dari karyawan tetap, kontrak dan juga kasual (pegawai lepas). Karyawan kasual menjadi salah satu yang banyak dilakukan pemberhentian kerja. Tidak hanya PHK saja, beberapa karyawan juga memilih untuk mengajukan pengunduran diri (*resign*) dengan alasan kondisi yang tidak memungkinkan untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut. Namun beberapa karyawan juga memilih untuk tetap bertahan dengan kondisi tersebut dengan alasan susah mencari pekerjaan lainnya selama pandemi ini. Alasan finansial menjadi faktor utama seorang karyawan mengajukan pengunduran diri. Selama pandemik ini,

PT Buana Alam Tirta juga menerapkan sistem *rolling job deskripsi*, seperti yang awalnya bekerja sebagai Staff HRD dipindahkan menjadi staff marketing atau yang awalnya sebagai penjaga wahana berubah menjadi satpam. Seorang karyawan dipaksa untuk menguasai job deskripsi yang bukan keahliannya secara tiba-tiba pasti akan membuat karyawan tersebut menjadi stress dan tidak nyaman lagi bekerja di tempat tersebut. Seorang pemimpin harus mampu membaca situasi dan kemampuan karyawannya, apakah karyawan tersebut mampu untuk di pindahkan? Apakah karyawan tersebut memiliki keahlian dibidang tersebut?. Apabila seorang pemimpin salah mengambil keputusan, tanpa adanya diskusi dengan karyawannya, pastiakan menimbulkan kerugian dikemudian hari.

 Seorang pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, mengarahkan dan menggerakkan pengikut atau anggotanya kepada perubahan positif dalam ativitas mereka. Perubahan tersebut seperti mengerakkan pengikutnya untuk berfikir yang lebih baik, inovatif dan kreatif guna mencapai tujuan peusahaan secara bersama-sama. Vipraprastha, dkk, (2018) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk melakukan pekerjaan yang lebih dari apa yang diharapkan dan membantu mengembangkan diri karyawan untuk dapat berinovasi dalam menghadapi masalah sehinga dapat mencapai tujuan organisasi. Aspek-aspek yang harus ada dalam Transformational Leadership menurut Yukl (2010) antara lain :

1. *Attributed charisma* (kaismatik),

*Attributed charisma* adalahmementingkan kepentingan kelompok terlebih dahulu dibandingkan dengan kepentingan pribadinya.

1. *Inspirational motivation* (motivasi inspirasi)

*Inspirational motivation* adalah memberikan inspirasi dan motivasi kerja kepada karyawan dan menyakinkan mereka bahwa tujuan perusahaan dapat tercapai bersama-sama.

1. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)

*Intellectual Stimulation* adalah memberikan dorongan kepada karyawannya untuk meningkatkan kecerdasan dan lebih inovatif dalam melakukan pekerjaannya.

1. *Individualized consideration* (konsiderasi indvidu)

 *Individualized consideration* adalah memperlakukan karyawannya dengan baik, sehingga mereka merasa diperhatikan.

1. *Idealized influence* (pengaruh ideal),

*Idealized influence* adalah memunculkan keyakinan yang mendalam kepada pemimpinnya, rasa bangga karena bisa bekerja dengan pemimpinnya dan mempercayai kapasitas pemimpin dalam mengatasi berbagai masalah.

Menurut Luthans (Safaria, 2004:63), pemimpin transformasional memiliki beberapa karakteristik tertentu, yaitu:

1. Pemimpin mengidentifikasikan dirinya sendiri sebagai agen perubahan.
2. Pemimpin mendorong keberanian dan pengambilan resiko.
3. Pemimpin percaya pada orang-orang.
4. Pemimpin dilandasi oleh nilai-nilai.
5. Pemimpin adalah seorang pembelajar sepanjang hidup (lifelongs learners).
6. Pemimpin memiliki kemampuan untuk mengatasi kompleksitas, ambiguitas, dan ketidakpastian.
7. Pemimpin juga adalah seorang pemimpin yang visioner.

 Transormaional leadership ini jika diterapkan dan digunakan dengan benarakan menumbuhkan loyalitas karyawannya. Seorang karyawan haruslah memiliki loyalitas dan sikap kerja yang baik, karena dengan memiliki kedua unsur tersebut seorang karyawan akan merasa puas, nyaman dan bersyukur dengan pekerjaan yang dilakukannya sekarang, Selain itu karyawan dengan loyalitas kerja yang baik akan menguntungkan pihak perusahaan pula.

 Mathis dan Jackson dalam Pratama, dkk, (2019) mengungkapkan bahwa untuk menjadikan karyawan loyal, bukanlah sepenuhnya tanggungjawab pimpinan, adakalanya untuk menjadi loyal karyawan sendirilah yang menentukan sejauh mana mereka dapat memutuskan untuk tinggal bersama perusahaan. Menurut Gouzali Saydam (2000) unsur-unsur loyalitas antara lain: (1) ketaatan atau kepatuhan, (2) bertanggungjawab, (3) pengabdan dan (4) kejujuran.

 Menurut Steers & Porter dalam Kusumo (2006) menyebutkan ada empat faktor yang mempengaruhi tingkat loyalitas seorang karyawan, antara lain

* 1. Karakteristik Pribadi yang meliputi usia, status perkawinan, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan kemampuan intelektual.
	2. Karakteristik Pekerjaan berupa tantangan kerja, *job stress*, kesempatan berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas ,umpan balik tugas dan kecocockan tugas
	3. Karakteristik Desain Perusahaan dilihat dari desentralisasi tingkat formalitas, keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, tingkat asosiasi dengan tanggungjawab perusahaan, ketergantungan fungsional serta fungsi kontrol perusahaan.
	4. Pengalaman yang diperoleh meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya terhadap perusahaan yang akanmenumbuhkan rasa aman dan kepuasan pribadi bagi karyawan tersebut.

Pondasi paling penting dalam hubungan pemimpin dan pengikutnya adalah kepercaayaan. Ketika karyawan memiliki kepercayaan terhadap pemimpinnya bahwa pemimpin tersebut akan memberikan manfaat padanya, kepuasan kerja akan terpenuhi dan akan berimbas pada loyalitas dan kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut:

H : Ada hubungan yang signifikan antaratra**s**ormasional leadership dengan loyalitas karyawan PT. Buana Alam Tirta (Gembira Loka Zoo)

**METODE**

 Jenis penelitian yang akan digunakan adlah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deksriptif untuk menganalisa hubungan antara 2 variabel. Variabel dependen dari penelitian ini adalah loyalitas karyawan dan variabel independennya adalah transformasional leadership. Variabel transformasional leadership akam diukur menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Yukl (2010) yaitu *Attributed charisma* (kaismatik), *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual), *Idealized influence* (pengaruh ideal), *Inspirational motivation* (motivasi inspirasi), *dan Individualized consideration* (konsiderasi indvidu). Sedangkan untk variabel loyalitas karyawan menggunakan indikator dari Gouzali Saydam (2000) yaitu, ketaatan atau kepatuhan, bertanggung jawab, pengabdian dan kejujuran.

 Populasi dari penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Buana Alam Tirta dan sampel yang akan digunakan sebanyak 40 responden. Pemilihan responden dilakukan secara acak. Metode peneltian adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang peneliti untuk mengumpulkan data-data yang hendak di teliti. Metode pengumpulan data yang akan digunakan adalah kuisoner atau angket. Menurut Sugiyono (2017) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Selain menggunakan angket, pengumpulan data juga di lakukan dengan wawancara dan observasi langsung di lapangan.

 Skala yang digunakan dalam pengukuran ini adalah skala *Likert.* Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Tiap item instrument diberi skor sebagai berikut: jawaban sangat sesuai (SS) dengan nilai 4, jawaban sesuai (S) dengan nilai 3, jawaban tidak sesuai (TS) dengan nilai 2, jawaban sangat tidak sesuai (STS) dengan nilai 1.

 Metode analisi data akan dilakukan uji validitas dan reabilitas terlebih dahulu sebelum alat ukur digunakan. Uji validitas akan menggunakan Korelasi *Pearson Product Moment,* yaitu dengan membandingkan nilai Sig. (2-tailed) dengan probabilitas 0,05. Apabila nilai Sig. (2-tailed) < 0,05, dan *Pearson Correlation* bernilai positif , maka item soal angket tersebut valid. Jika nilai Sig. (2-tailed) < 0,05, dan *Pearson Correlation* bernilai negatif , maka item soal angket tersebut tidak valid. Ketentuan terakhir apabila Sig. (2-tailed) > 0,05, maka item soal angket tersebut tidak valid.

Uji reabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach, dimana skala dapat dikatakan reliable apabila memliki skor koefisien Alpha Cronbach ≥ 0,600 (Azwar,2015). Kriteria data reliable apabila r-alpha positif dan lebih besar dari r-tabel maka pernyataan tersebut reliabel. Sebaliknya, jika r-alpha negatif dan lebih kecil dari r-tabel maka pernyataan tersebut tidak reliabel.

Untuk menguji hipotesis peneliti metode yang akan digunakan yaitu teknik analisis regresi llinear sederhana, karena variabel yang diteliti hanya berjumlah dua buah, yaitu transformasional leadership dan loyalitas karyawan. Untuk pengolahan data, peneliti akan menggunkaan software SPSS.

Hasil perhitungan validitas dan reliabiitas skala kepemimpinan transormasional menghasilkan 53 aitem yang gugur yaitu no 6, 17, dan 20 sehingga dari 25 aitem yang digunakan ada 22 aitem yang dinyatakan valid dan reliabel. Koeisien validitas (rbt) = 0, 177 sampai 0,897 ; p < 0,05 dan koeisien reliabilitas (rtt) = 0,909.

Hasil perhitungan validitas dan reliabiitas skala loyalitas kerja karyawan menghasilkan seluruh aitem yang digunakan ada 15 aitem yang dinyatakan valid dan reliabel. Koefisien validitas (rbt) = 0, 341 sampai 0,606 ; p < 0,05 dan koeisien reliabilitas (rtt) = 0,733.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

 Data deskriptif yang diperoleh dari 40 responden yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini diperoleh bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan perempuan dengan persentase laki-laki 67,5%, dan perempuan 32,5%. Hal yang mendasari diperoeh data angka tersebut adalah dari teknik pemilihan responden secara random (acak), sehingga jumlah dari masing-masing jenis kelamin tidak menentu. Jika dlihat dari usia, responden penelitian ini di dominasi oleh karywan dengan usia 20-26 tahun.

 Tanggapan responden terhadap skala transformasional leadership sebagai variabel independent mendapatkan skor total 2.588 dari 22 aitem pernyataan. Skor maksimum dapat dilihat dari rumus:



Rata-rata persentase total skor dapat dilihat dari rumus:



Tanggapan responden terhadap variabel loyalitas karyawan mendapatkan skor total 1.778. Skor maksimum dari variabel ini adalah 2.400 poin dengan rata-rata persentase 74,08%.

Hasil tersebut selanjutnya dimaskukkan dalam garis kontinum untuk mengetahui seberapa baik penilaian terhadap variabel yang diteliti. Diketahui skor tertinggi penilaian adalah 4 dan terendah 1. Kategori rentang skor untuk membuat garis kotinum adalah sebagai berikut :

* Skor tertinggi adalah 40 x 4 = 160
* Skor terendah adalah 40 x 1 = 40
* Persentase skor tertinggi :

(160 /160) x100% = 100%

* Persentase skor terendah :

(40/160) x 100% = 25%

* Nilai interval adalah

100% - 25% = 75%

* Jenjang interval adalah

(75% / 4) = 18,75%

Tabel 1. Skor Presentase Garis Kontinum

|  |  |
| --- | --- |
| **Hasil Perhitungan**  | **Kategori** |
| 25% - 43,75% | Sangat Tidak Baik |
| 43,75% - 62,50% | Tidak Baik |
| 62,50% - 81,25% | Baik |
| 81,25% - 100% | Sangat Baik |

Hasil penelitian terhadap variabel transformasional leadership adalah 73,5% dan loyalitas karyawan 74,06% yang berada pada penilain baik. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan transformasional leadership dan tingkat loyalitas karyawan di PT Buana Alam Tirta sudah baik.

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Kaidah uji normalitas ini apabila nilai signifikansi dari uji Kolmogorov-Smirnov > 0,050 sebaran data mengikuti distribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

|  |
| --- |
| **Tests of Normality** |
|  | Kolmogorov-Smirnova | Shapiro-Wilk |
| Statistic | Df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Loyalitas Karyawan | .106 | 40 | .200\* | .952 | 40 | .087 |

Berdasarkan hasil dari tabel diatas diperoleh nilai signiikasi uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji Kolmogorov-Smirnov, dapat disimpulan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Korelasi yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel independent (X) dengan variabel dependen (Y). Dasar pengambilan Xkeputusan dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan 0,05. Jika nilai Deviation from Linearity Sig. > 0,05, maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independent dengan variabel dependent.

Tabel. 3 Hasil Uji Linieritas



Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh nilai Deviation from Linearity Sig. 0,584 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan atara variabel Transformasional Leadership (X) dengan variabel Loyalitas Karyawan (Y).

Pengujian hipotesis ini peneliti menggunakan analisis korelasi pada model regresi. Metode regresi linear yang dipakai adalah regresi linear sederhana untuk megetahui seberapa besar tingkat pengaruh antara transformasional leadership (variabel bebas) dengan loyalitas karyawan (variabel terikat ). Hasil uji regresi linear sederhana dapat dilihat dari tabel dibawh ini :

Tabel 4. Hasil Persamaan Regresi Linear Sederhana



Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linera sederhana diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,404; p = 0,000 (p < 0,01). Hal ini menunjukkan bahwa variabel transformasional leadership meningkan 1 satuan maka akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,404 satuan atau sebesar 40,4%. Hasil tersebut menunjukan ada hubungan positif yangf signifikan antara gaya transformasional leadership terhadap loyalitas karyawan. Semakin tinggi atau positif gaya transformasional leadership semakin tinggi loyalitas karyawannya, begitupun sebaliknya semakin rendah atau negative gaya transformasional leadership semakin rendah pula loyalitas karyawannya.

Koefisien determinasi *(R square)* bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independent transformasional leadership mampu menjelaskan variabel dependen loyalitas karyawan .

Tabel 5. Hasil Uji Determinasi



Sumbangan efektif variabel gaya transformasional leadership terhadap loyalitas karyawan adalah sebesar 54,3%, yang ditunjukkan oleh koefisien determinan (r2) = 0,543. Hal ini berarti masih terdapat 45,7% variabel lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan di luar variabel gaya transformasional leadership yang di teliti misalnya lingkungan kerja, manajemen konflik dan sebagainya.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat di tarik kesimpulan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara gaya transformasional leadership terhadap loyalotas karyawan dengan pengaruh sebesar 54,3%. Semakin tinggi atau positif gaya kepemimpinan transformasional semakin tinggi pula loyalitas karyawan, begitupun sebalikanya semakin rendah atau negative gaya transformasional leadership semakin rendah juga loyalitas karyawannya.

Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan adalah untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan, pemimpin diharapkan dapat meningkatkan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, nyaman dan kondusif seperti mengadakan acara gathering karyawan, penyediaan kotak saran atau keluhan sebagai sarana penyampaian aspirasi dari karyawan. Untuk karayawannya sendiri sebaiknya mempunyai rasa tanggung jawab terhadap perusahaan agar lebih tampak loyalitasnya.

Sedangkan saran untuk penelitian selanjutnya yaitu untuk meningkatkan kualitas penelitian khususnya yang berkaitan dengan transformasional leadership dan loyalitas karywan dengan menambah variabel lainnya dan memperluas ruang lingkup peneliatian agar hasil yang didapatkan lebih baik lagi.

**DAFTAR PUSTAKA**

Alqatawenh, A. S., (2018) *Transformational Leadership Style And Its Relationship With Change Management*. Teorija Ir Praktika / Business: Theory And Practice, 2018 19: 17–24

Fahmi, Moh. (2014). Hubungan Gaya Kepemimipinan Transformasional Dengan Loyalitas Karyawan. Undergraduate thesis, UIN Sunan Ampel Surabaya.

Muslichah & Sobikhul (2018). *The Effect of Transformational Leadership Style on Job Satisfaction with Trust-In-Leader as Intervening Variable t-In-Leader as Intervening Variable.* Journal of Innovation in Business and Economics, Vol. 02. No. 02

Pasovska, S. & Miceski, T. (2018). *The Impact Of Transformational Leadership In Improvement Of The Organizational Capability*. International Journal for Innovation Education and Research, Vol 6 No 02

Prabowo, T. S., Noermijati & Irwanto, D. W. (2018). *The Influence Of Transformational Leadership And Work Motivation On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction*. Journal Of Applied Management Vol 16. No 1.

Pratama, I., R., Utami, H., & Inayah. (2019) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Hazotel Semarang*. Jurnal JOBS, Vol. 5. No. 1

Putra, E. T., (2018).*Analysis Of Factors That Affect The Loyalty Of Employee Of Pt. Gersindo Minang Plantation Pasaman Barat*. E-Jurnal Apresiasi Ekonomi, Vol 6. No 3.

Riadi, Muchlisin. (2017). *Kepemimpinan Transformasional*. Diakses pada 7/6/2022, dari <https://www.kajianpustaka.com/2017/08/kepemimpinan-transformasional.html>

Sardi (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Bawahan Melalui Kepuasan Kerja.* Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi, Vol. 8. No. 1

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Tamba, A. D., dkk (2018).*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo PerdanaCabang Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 7. No 2.

Yudhawati, D., Sahrah, A., & Yuniasanti, R. (2016).*Pengaruh Pelatihan Kepemimpinan Transformasional Supervisor Terhadap Mutu Pelayanan Praminaga Di Flora Group*. InSight,Vol. 18 No. 2

Yukl, Gary. 2010. *Leadership in Organization*. Alih Bahasa oleh Udaya Jusuf: Kepemimpinan dalam Organisasi. Jakarta: Prehallindo.

Vipraprastha, T., Sudja, 1. N., & Yuesti, A., (2018). *The Effect of Transformational Leadership and Organizational Commitment to Employee Performance with Citizenship Organization (OCB) Behavior as Intervening Variables (At PT Sarana Arga Gemeh Amerta in Denpasar City)*. International Journal of Contemporary Research and Review, Vol 09. No 02.