

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perdagangan berjangka di berbagai negara saat ini melaju sangat pesat dan telah menjadi suatu pertumbuhan perekonomian suatu negara (Samsul, 2010). Kehadiran dari bursa berjangka berfungsi sebagai tempat diselenggarakannya perdagangan kontrak berjangka komoditi yang sedikit banyak berperan pada pertumbuhan ekonomi suatu negara, khususnya Indonesia. Bursa berjangka adalah suatu badan usaha yang menyelenggarakan dan menyediakan sistem dan sarana untuk melakukan kegiatan jual beli komoditi berdasarkan kontrak berjangka dan opsi atas kontrak berjangka (UU No. 10 Tahun 2011). Dengan kata lain, bursa berjangka merupakan suatu wadah atau sarana yang didalamnya terdapat perdagangan berjangka. Kontrak berjangka merupakan instrumen pasar yang telah dikenal luas di negara-negara maju dan berkembang dan yang paling banyak digunakan untuk pengelolaan resiko harga yang dibutuhkan dalam dunia usaha (Samsul, 2010). Selain itu, perdagangan berjangka ini dapat digunakan sebagai sarana alternatif investasi bagi para pihak yang bermaksud untuk menanamkan modalnya di bursa berjangka (Samsul, 2010).

Menurut catatan Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (Bappebti) transaksi di Pasar Berjangka Komoditi (PBK) di Indonesia menunjukkan adanya pertumbuhan dalam di tiga bulan pertama 2020 (Samsul, 2010). Kondisi pasar berjangka berkembang yang pesat. Berdasarkan data yang dikeluarkan Bappebti, kinerja industri PBK dalam bentuk transaksi multilateral dan sistem perdagangan alternatif (SPA) tumbuh 40,58% sepanjang kuartal I-2020 dari periode yang sama tahun lalu. Menurut Bappebti, guna mencapai kinerja positif tersebut tidak terlepas dari kerja sama seluruh pemangku kepentingan di industri PBK

dalam menghadapi modernisasi, tantangan, dan perkembangan teknologi informasi yang cepat (Sari, 2020).

Pialang berjangka merupakan pelaku utama dan transaksi yang terjadi di bursa berjangka (PT Rifan Financindo Berjangka, 2018). Pialang Berjangka adalah pelaku yang mengelola amanat (order) dari nasabah dan meneruskannya untuk ditransaksikan di bursa berjangka. PT Rifan Financindo Berjangka Yogyakarta yang beralamat di JL. Laksda Adisucipto, Km. 7.3, Yogyakarta, Janti, Caturtunggal, Depok, Sleman, Yogyakarta merupakan salah satu cabang PT Rifan Financindo Berjangka anggota Bursa Berjangka Jakarta dan Lembaga Kliring Berjangka. PT Rifan Financindo Berjangka Yogyakarta mengadakan transaksi kontrak berjangka secara teratur, wajar, efektif, transparan dan tercatat di Bursa Berjangka Jakarta, yang diatur dalam perundang-undangan di bidang Perdagangan Berjangka, sehingga memberikan kepastian hukum kepada semua pihak yang melakukan kegiatan Perdagangan Berjangka Komoditi di Indonesia (PT Rifan Financindo Berjangka, 2018).

PT. Rifan Financindo Berjangka adalah anggota dari bursa berjangka yang ada di Indonesia yaitu Jakarta Futures Exchange (JFX) serta untuk menjamin integritas keuangan perusahaan juga merupakan anggota dari lembaga kliring dari bursa berjangka tersebut yaitu anggota dari Indonesian Derivatives Clearing House (KBI). Perusahaan berkomitmen untuk melaksanakan perdagangan berjangka secara teratur, wajar, efektif dan transparan yang diatur dalam undang-undang di bidang Perdagangan Berjangka untuk memberikan kepastian hukum bagi semua pihak dalam kegiatan Perdagangan Berjangka di Indonesia. PT Rifan Financindo Berjangka terdiri dari beberapa divisi seperti: divisi *corporate secretary*, divisi *research & development*, divisi produk dan marketing, dan divisi bisnis konsultan. **Jumlah karyawan PT Rifan Financindo Berjangka sebanyak 150 karyawan yang terbagi karyawan tetap, karyawan kontrak, dan karyawan uji coba** (PT Rifan Financindo Berjangka, 2018).

Pada tahun 2018, PT Rifan Financindo Berjangka (RFB) berhasil melampaui target dengan capaian Total volume transaksi 1,178,427 lot yang melonjak 93,08persen dibandingkan tahun 2017, pada tahun 2019 ini perseroan optimis mampu meningkatkan performanya dengan catatan rekor baru (PT Rifan Financindo Berjangka, 2018). RFB menetapkan target total volume transaksi sebesar 1,5 juta lot yang terdiri dari 1,1 juta lot untuk volume transaksi bilateral, dan 400 ribu lot untuk volume transaksi multilateral. Sementara itu, sampai akhir tahun 2020, RFB Yogyakarta semakin optimistis untuk meraih target yang cukup tinggi hingga akhir tahun 2020 untuk volume transaksi sebesar 131.000 lot dari total volume transaksi sebesar 100.277 lot di akhir 2019 dan meyakini akan menghimpun 360 nasabah baru dibandingkan tahun sebelumnya sebanyak 207 nasabah baru. Usaha untuk mewujudkan target yang ditetapkan tersebut akan didukung dengan pengembangan infrastruktur dan ekspansi sumber daya manusia dengan penambahan jumlah dan *skill marketing* di setiap cabang (Tribuns Jogja, 21 Januari 2020).

Menurut Masassya (2016) agar perusahaan dapat berdiri kokoh dengan manajemen yang baik, perusahaan tersebut harus dibangun oleh pola pikir dan cara pandang kinerja SDM yang berkualitas. Perusahaan yang bonafit, tentu dibangun oleh manajemen perusahaan yang berkualitas. Manajemen perusahaan berkualitas, tidak lepas dari Sumber Daya Manusia yang berkualitas pula dan berkemampuan baik sebagai karyawan, atau pekerjanya. Hal yang diperlukan adalah adanya rasa loyalitas, atau kesetiaan pada setiap karyawan, atau pekerja terhadap perusahaannya (Masassya, 2016).

Loyalitas sangat diperlukan bagi karyawan PT Rifan Financindo Berjangka karena prinsip kerja di PT. Rifan Financindo Berjangka adalah *no get no pay*, sehingga karyawan harus mencapai target kerjanya. Seorang karyawan yang tidak mencapai target maka tidak akan mendapatkan gaji. Seorang karyawan yang loyal diharapkan dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Karyawan yang loyal dan mampu mencapai target selanjutnya akan naik jabatan

menjadi Senior Bisnis Konsultan (SBC). SBC bertugas untuk mengejar target yang sudah ditetapkan perusahaan, *maintainance* nasabah dan memberikan analisis nasabah. *Promote* jabatan untuk BC adalah SBC (Senior Bussiness Consultant). yang dibutuhkan adalah pengetahuan tentang produk, presentasi kepada nasabah dan memenuhi kuota staaf under. Adanya aturan yang ketat yang mengekang karyawan juga diharapkan dapat menciptakan loyalitas karyawan. Salah satu bentuk pengekangan yang dilakukan PT. Rifan Financindo Berjangka adalah adanya tekanan dimana karyawan harus mampu mencari data nasabah. Semua ini dilakukan oleh PT. RFB agar karyawan tetap loyal bekerja dan bekerja dengan sungguh-sungguh agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Saydam (2005) loyalitas adalah tekad dan kesanggupan yang harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku karyawan yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pendapat Saydam (2005) aspek loyalitas karyawan meliputi: (1) ketaatan atau kepatuhan, yaitu kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan kedinasan yang berlaku dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan, (2) bertanggung jawab adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan, (3) pengabdian, yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan, (4) kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuat dengan kenyataan. Beberapa ciri kejujuran yaitu selalu melakukan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa dan senantiasa melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya, dan (5) sikap kerja adalah tingkah laku yang tampak dalam kebiasaan bekerja sehari-hari.

Saat ini perusahaan sedang menghadapi tantangan dalam mempertahankan loyalitas karyawan, hal ini ditunjukkan dari kecenderungan karyawan meninggalkan perusahaan

tempatnyanya bekerja dalam masa kerja yang cukup singkat (Watson, 2014; Khuong & Thien, 2013; Ding, Lu, Song, & Lu, 2012). Sulitnya mempertahankan loyalitas kerja karyawan ditunjukkan dari survei yang dilakukan oleh Towers Watson dalam Global Workforce Study (GWS) terhadap 32.000 karyawan di seluruh dunia termasuk lebih dari 1000 karyawan di Indonesia dari berbagai level dan demografi. Survei ini menunjukkan bahwa sebanyak 66% karyawan di Indonesia cenderung meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja dalam kurun waktu dua tahun (Sindonews.com, 2014). Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Loan Le Limited Company di Ho Chi Minh City (2013) yang dikutip oleh Valentino dan Haryadi (2016) juga menunjukkan rendahnya loyalitas karyawan saat ini. Hasil dari penelitian tersebut sebanyak 41% karyawan bekerja di bawah enam bulan. Sejalan dengan penelitian ini, Labor Magazine (2013) yang dikutip oleh Valentino dan Haryadi (2016) mengemukakan bahwa dari 445 karyawan sebanyak 39% karyawan mengundurkan diri dari perusahaan tempatnya berkerja dalam kurun waktu 1-2 tahun dan ada 26% karyawan yang mengundurkan diri setelah 3 tahun bekerja (Khuong & Thien, 2013). Hasil yang menunjukkan ketidakloyalan karyawan ini membuat perusahaan berada di situasi yang sulit untuk mempertahankan efektivitas operasi harian dan efisiensi biaya karena perusahaan perlu melakukan training kembali pada karyawan baru dan mengeluarkan biaya tambahan untuk perekrutan karyawan baru (Lamalfa, 2007; Khuong & Thien, 2013).

Hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti pada hari Rabu, 9 September 2019 kepada 10 karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka Yogyakarta diketahui bahwa pada aspek imbalan kontingen (*contingent reward*) karyawan menilai pemimpin selama ini jarang memberikan arahan mengenai prosedur pelaksanaan tugas dan terkadang pimpinan terlambat dalam memberikan imbalan ketika mencapai target-target yang telah ditentukan. Pada aspek manajemen eksepsi aktif (*active management by exception*) karyawan menilai pemimpin selama ini hanya beberapa kali saja mengawasi proses kerja dan jarang mengoreksi setiap

kesalahan yang terjadi dalam proses kerja yang dilakukan. Pada aspek manajemen eksepsi pasif (*passive management by exception*) karyawan menilai pemimpin selama ini belum memberikan peringatan dan sanksi ketika pekerjaan tidak sesuai dengan target.

Valentine dan Haryadi (2016) mengatakan bahwa sepertiga atau lebih profit sebuah perusahaan dihasilkan oleh karyawan yang loyal sedangkan apabila perusahaan memiliki karyawan yang tidak loyal dalam artian bekerja setengah hati maka perusahaan akan mengalami kerugian sebesar 50% dari biaya gaji yang dikeluarkan. Seorang karyawan yang loyal dan sudah berkomitmen akan rela berkorban demi perusahaannya yang diwujudkan dengan rela bekerja lembur, bekerja di luar tanggung jawabnya, berani berjuang dan rela tidak digaji ketika perusahaan sedang terpuruk. Loyalitas karyawan akan membentuk pelayanan konsumen yang maksimal sehingga loyalitas pelanggan juga akan kuat.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Rifan Financindo Berjangka Yogyakarta. Peneliti melakukan wawancara pada hari Rabu, 9 September 2020 kepada 10 karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka Yogyakarta. Berdasarkan hasil wawancara diperoleh data sebanyak 8 dari 10 karyawan menunjukkan gejala-gejala adanya masalah terkait loyalitas karyawan. Pada aspek ketaatan atau kepatuhan kedelapan karyawan tersebut mengatakan jika karyawan tidak menaati peraturan saat tidak ada pengawasan dan tidak semua peraturan perusahaan dapat ditaati, contohnya beberapa karyawan ijin keluar kantor dengan alasan ingin bertemu calon klien, namun pada kenyataannya karyawan tersebut justru menggunakan waktunya untuk jalan-jalan ke mall. Pada aspek bertanggung jawab kedelapan karyawan tersebut kurang bertanggung jawab, dimana karyawan apabila mudah menyerah Ketika mengalami kegagalan dalam menjalankan pekerjaannya kurang bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan. Pada aspek pengabdian kedelapan karyawan tersebut mengatakan jika karyawan tidak ingin bertahan di perusahaan karena memiliki kesempatan bekerja di tempat yang lebih baik dan tidak ingin menghabiskan sisa karir di perusahaan. Pada aspek kejujuran kedelapan karyawan

tersebut mengatakan menggunakan waktu bekerja untuk jalan-jalan ke mall. Pada aspek sikap kerja kedelapan karyawan tersebut mengatakan karyawan kadang tidak menghormati atasan, malas menyapa karyawan lainnya, dan malas membantu jika rekan kerja mengalami kesulitan.

Loyalitas karyawan menjadi penting untuk diteliti karena loyalitas mencerminkan kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab (Hasibuan, 2009). Loyalitas karyawan begitu penting bagi PT. RFB karena perusahaan membutuhkan karyawan yang bersedia memberikan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan (Sudimin, 2003). Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang tepat agar dapat mempengaruhi rasa loyalitas karyawan dengan memberikan fasilitas pekerjaan, memberi tunjangan kesejahteraan dan memberikan upah yang cukup (Martiwati, 2012). Sehingga loyalitas perlu ditumbuhkan dan dipelihara secara terus menerus agar dapat meningkatkan efektifitas perusahaan.

Menurut Purnama (2013) menyebutkan lima faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu: (1) Kompensasi yang diberikan secara langsung, yaitu gaji maupun insentif yang berupa komisi. Perusahaan yang mampu memenuhi kebutuhan karyawannya dengan kompensasi dan insentif yang diberikan, maka karyawan akan cenderung memiliki loyalitas terhadap perusahaan. (2) Rasa kekeluargaan yang ada di perusahaan akan membuat karyawan betah untuk bekerja di perusahaan, karena akan membuat karyawan menganggap bahwa anggota sudah seperti keluarga sendiri. (3) Tempat kerja yang nyaman, bagi karyawan menimbulkan kedekatan, kebahagiaan, dan rasa memiliki. Jika karyawan memiliki hal ini, maka dengan sendirinya loyalitas karyawan akan meningkat. (4) Rekan kerja yang bersahabat, mampu menciptakan kerjasama yang baik antar karyawan terlihat dari saling membantu

karyawan jika ada kesulitan dalam bekerja, sehingga menciptakan suasana satu tim kerja yang solid. (5) Gaya kepemimpinan, dimana kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk kelangsungan dan keberhasilan suatu perusahaan. Loyalitas karyawan akan meningkat sesuai dengan kepemimpinan yang tepat.

Berdasarkan faktor-faktor di atas, terdapat faktor gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan. Peneliti memilih faktor gaya kepemimpinan untuk dijadikan sebagai variabel independent dalam penelitian ini karena pemimpin merupakan elemen yang penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang mempunyai peran penting dalam menjalankan operasional perusahaan (Purnama, 2013). Hal ini dikarenakan seorang pemimpin dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan atau diinginkan. Seorang pemimpin mampu mempengaruhi para karyawannya dan mampu untuk menjawab segala tantangan dan perkembangan demi kemajuan organisasi atau suatu badan usaha, sehingga tetap bisa bertahan dan berkembang sesuai dengan tujuan yang diharapkan (Lukianingtyas, Nurhardjo, & Prasetyaningtyas, 2015).

Hasil penelitian Lukianingtyas, Nurhardjo, & Prasetyaningtyas (2015) tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Loyalitas Karyawan Administrasi di Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang” menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan administrasi Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang. Hal tersebut dikarenakan pimpinan Rumah Sakit Wijaya Kusuma menerapkan kepemimpinan transaksionalnya dengan cara memberikan penghargaan berupa upah insentif kepada karyawannya dengan maksud mendorong kinerja karyawannya, contoh upah insentif yang diberikan berupa upah lembur karyawan. Upah lembur yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan produktivitas kinerjanya karena karyawan telah merasa kinerjanya dihargai oleh pimpinan. Pemimpin Rumah Sakit Wijaya Kusuma yang menerapkan kepemimpinan

transaksional. Para pemimpin transaksional adalah mereka yang membimbing dan memotivasi para bawahan menuju ke arah pembuatan beberapa tujuan dengan menjelaskan peranan dan tugas-tugas yang diperlukan. Loyalitas karyawan kepada pimpinan bisa terwujud dalam beberapa bentuk sikap antara lain dalam bentuk pengabdian diri, mengikuti derap atasan, perasaan menyatu dengan atasan, dan memiliki kesamaan nilai dengan atasan.

Bass (2003) mengemukakan kepemimpinan transaksional yang didefinisikan sebagai kepemimpinan yang melibatkan suatu proses pertukaran yang menyebabkan bawahan mendapat imbalan serta membantu bawahannya mengidentifikasi apa yang harus dilakukan untuk memenuhi hasil yang diharapkan seperti kualitas pengeluaran yang baik, penjualan atau pelayanan yang lebih dari karyawan, serta mengurangi biaya produksi. Menurut Lukianingtyas, Nurhardjo, & Prasetyaningtyas (2015) pemimpin transaksional pada hakekatnya menekankan bahwa seorang pemimpin perlu menentukan apa yang perlu dilakukan para bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Disamping itu, pemimpin transaksional cenderung memfokuskan diri pada penyelesaian tugas-tugas organisasi. Untuk memotivasi agar bawahan melakukan tanggungjawab mereka, para pemimpin transaksional sangat mengandalkan pada sistem pemberian penghargaan dan hukuman kepada bawahannya. Jika seorang karyawan memiliki seorang pemimpin dengan gaya transaksional maka ia akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan dengan suka rela mengabdikan diri terhadap perusahaan tersebut. Dalam pembentukan loyalitas kerja diperlukan adanya kesadaran diri individu, baik langsung atau tidak langsung, yang didukung oleh berbagai faktor (Lukianingtyas, Nurhardjo, & Prasetyaningtyas, 2015).

Menurut Bass (2003) gaya kepemimpinan transaksional dapat dilihat dari tiga dimensi yang meliputi: (1) imbalan kontingen (*contingent reward*), aspek ini dimaksudkan agar karyawan memperoleh pengarahan dari pemimpin mengenai prosedur pelaksanaan tugas dan target-target yang harus dicapai. Karyawan akan menerima imbalan dari pemimpin sesuai

dengan kemampuannya dalam mematuhi prosedur tugas dan keberhasilannya mencapai target-target yang telah ditentukan, (2) manajemen eksepsi aktif (*active management by exception*) menjelaskan tingkah laku pemimpin yang selalu melakukan pengawasan secara direktif terhadap bawahannya. Pengawasan direktif yang dimaksud adalah mengawasi proses pelaksanaan tugas bawahan secara langsung. Hal ini bertujuan untuk mengantisipasi dan meminimalkan tingkat kesalahan yang timbul selama proses kerja berlangsung. Seorang pemimpin transaksional tidak segan mengoreksi dan mengevaluasi langsung kinerja bawahan meskipun proses kerja belum selesai. Tindakan tersebut dimaksud agar bawahan mampu bekerja sesuai dengan standar dan prosedur kerja yang telah ditetapkan, dan (3) manajemen eksepsi pasif (*passive management by exception*) menjelaskan seorang pemimpin akan memberikan peringatan dan sanksi kepada bawahannya apabila terjadi kesalahan dalam proses yang dilakukan oleh bawahan yang bersangkutan. Namun apabila proses kerja yang dilaksanaka masih berjalan sesuai standar dan prosedur, maka pemimpin transaksional tidak memberikan evaluasi apapun kepada bawahan.

Kepemimpinan tansaksional adalah aktualisasi diri yakni ketika individu dapat mencurahkan kreativitasnya dengan santai, senang, toleran dan merasa terpanggil untuk membantu orang lain mencapai tingkat kebijaksanaan dan kepuasan seperti yang telah dialaminya. Kepemimpinan transaksional sebagai kemampuan internal bawaan otak dan jiwa manusia yang sumber terdalamnya adalah inti alam semesta sendiri, yang memungkinkan otak untuk menemukan dan menggunakan makna dalam memecahkan persoalan (Lukianingtyas, Nurhardjo, & Prasetyaningtyas, 2015).

Menurut Chasyanah (2015) penerapan gaya kepemimpinan transaksional yang baik akan memberikan dampak terhadap loyalitas karyawan. Menurut Hasibuan (2013), loyalitas adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Hal

ini karena loyalitas karyawan tidak muncul dengan sendirinya namun diperlukan peran pemimpin dengan gaya kepemimpinan transaksional yang mampu menjaga kenyamanan di lingkungan kerjanya dan pengendali manajemen yang baik untuk menumbuhkan loyalitas karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus dapat mempengaruhi rasa loyalitas karyawan dengan memberikan fasilitas pekerjaan, memberi tunjangan kesejahteraan dan memberikan upah yang cukup (Martiw, 2012). Sehingga loyalitas perlu ditumbuhkan dan dipelihara secara terus menerus, loyalitas dapat mencakup loyalitas terhadap pekerjaan, rekan kerja dan loyalitas terhadap perusahaan dengan demikian akan menimbulkan solidaritas sosial yang tinggi pada akhirnya akan meningkatkan efektifitas perusahaan. Dengan demikian sangatlah penting bagi para pemimpin untuk menerapkan gaya kepemimpinan transaksional yang tepat agar loyalitas karyawan dapat terjaga.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah dikemukakan, penelitian sebelumnya yang telah dijabarkan, dan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan, maka penulis merumuskan masalah: Apakah terdapat hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transaksional dengan loyalitas karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka?

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan transaksional dengan loyalitas karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka.

C. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini, diantaranya adalah sebagai berikut

1. Manfaat Teoritis

Memberikan informasi yang dapat digunakan sebagai bahan kajian dan memperkaya hasil penelitian dalam bidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi terutama yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transaksional dengan loyalitas karyawan PT. Rifan Financindo Berjangka.

2. Manfaat Praktis

Membantu organisasi atau instansi dalam menentukan dan mengembangkan kebijaksanaan yang berhubungan dengan usaha peningkatan gaya kepemimpinan transaksional dan loyalitas karyawan.