

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Jasa Raharja Cabang Riau

Hansiyagina Rifiera^{1)*}, Kasmiruddin²⁾

¹⁾hansiyagina.rifiera5520@student.unri.ac.id

²⁾Universitas Riau

Kampus Bina Widya Km 12,5 Simpang Baru, Kec. Tampan, Pekanbaru, Riau

Jejak Artikel:

Upload: 14 June 2024
Revisi: 20 June 2024
Diterima: 20 June 2024
Tersedia online: 10 October 2024

Kata Kunci:

Budaya Organisasi;
Kuesioner;
Kuantitatif;
Kepemimpinan Transformasional;
Loyalitas Karyawan.

ABSTRAK

Penelitian dilaksanakan guna mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional serta budaya organisasi terhadap Loyalitas Karyawan PT Jasa Raharja Cabang Riau. Metode yang dipakai guna melakukan penelitian yakni deskriptif kuantitatif. Data penelitian berasal dari data primer serta data sekunder. Data primer didapati dari responden melalui kuesioner yang dibagikan terdiri atas 32 pernyataan. Populasi pada penelitian ialah seluruh anggota karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Riau, Pekanbaru. Hasil yang didapatkan pada penelitian ini membuktikan (1) kepemimpinan transformasional menghadirkan pengaruh terhadap loyalitas karyawan, (2) budaya organisasi menghadirkan pengaruh terhadap loyalitas karyawan, (3) kepemimpinan transformasional serta budaya organisasi menghadirkan pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Dari uji F, menunjukkan ada hubungan antar variabel X serta Y dikarenakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hasil dari R^2 sejumlah 0,791. Nilai tersebut menunjukkan 79,1% variabel kepemimpinan serta budaya organisasi menghadirkan pengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT.Jasa Raharja Cabang Riau, yang mana 20,9% dipengaruhi variabel yang tidak ikut sertakan pada penelitian ini. Dalam penelitian ini sampel di tetapkan sebanyak 55 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penetapan sampel bila seluruh anggota populasi dipakai menjadi sampel. Oleh sebab itu, penulis menetapkan sampel memakai teknik sampling jenuh dikarenakan jumlah populasi yang terbilang kecil. Sampel yang dipakai pada penelitian ialah sejumlah 55 orang.

LATAR BELAKANG

(Purnama, 2014) Peranan seorang pimpinan sangat diperlukan dalam proses pencapaian keberhasilan pada badan usaha karena pemimpin mempunyai kendali besar pada eksistensi

* Corresponding author

sebuah badan usaha. Kepemimpinan yang efektif dapat membawa badan usaha menuju pencapaian tujuan strategisnya melalui berbagai cara, termasuk merumuskan visi dan misi yang jelas dan menginspirasi seluruh anggota tim, bertanggung jawab atas pengambilan keputusan yang tepat dan strategis yang mempengaruhi keberhasilan jangka panjang, memotivasi karyawan dan mengembangkan potensi untuk meningkatkan produktivitas dan inovasi, berkomunikasi dengan jelas dan efektif kepada seluruh tingkat organisasi untuk memastikan semua orang memahami peran, mengelola perubahan dan beradaptasi dengan dinamika pasar untuk menjaga badan usaha tetap kompetitif dan relevan, serta menciptakan dan memelihara budaya kerja yang positif yang meningkatkan kepuasan karyawan dan mengurangi tingkat turnover.

(Yulinda et al., 2021) Budaya organisasi menjadi suatu pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lain dikarenakan mencakup sistem, konsep, prosedur, kebiasaan, tradisi hingga adat istiadat yang bervariasi pada tiap-tiap organisasi. Masing-masing orang pada suatu perusahaan mempunyai budaya serta latar belakang yang beragam, dengan demikian perusahaan harus bisa menyatukan serta mengkolaborasikan budaya yang beragam dari setiap karyawan yang ada di perusahaan. Mengkolaborasikan budaya ini yang membentuk sebuah budaya organisasi agar dapat bekerja bersama-sama dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Dalam memaksimalkan loyalitas karyawan, budaya organisasi dibutuhkan oleh perusahaan sebagai salah satu cara menyamakan rata-rata pemikiran dalam menanamkan loyalitas karyawan guna memudahkan perusahaan mewujudkan tujuan, jika budaya organisasi dilaksanakan seluruh karyawan perusahaan, loyalitas yang terbentuk akan kuat di individu karyawan (Rose, 2019). Memaksimalkan loyalitas karyawan adalah kunci penting dalam meningkatkan retensi dan produktivitas dalam sebuah organisasi. Cara efektif untuk mencapai ini meliputi pengakuan terhadap kinerja karyawan, penawaran peluang karir yang memungkinkan pertumbuhan pribadi dan profesional, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung dan inklusif (Abbas & Sara, 2009; Acar, 2012). Pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif, manfaat kesehatan yang baik, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga sangat penting. Selain itu, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan memberikan umpan balik yang konstruktif dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen terhadap perusahaan. Dengan mengadopsi pendekatan ini, perusahaan tidak hanya meningkatkan loyalitas karyawan tetapi juga membangun budaya perusahaan yang kuat yang mendukung keberhasilan jangka panjang (Buckingham & Coffman, 2017).

Oleh sebab itu, penelitian ini mengkaji terkait dengan kepemimpinan transformasional serta budaya organisasi yang selanjutnya melaksanakan riset di sebuah perusahaan, yang mana karyawan perusahaan tersebut akan ditetapkan sebagai sample pada penelitian ini. Dikarenakan perusahaan selain mempunyai pemimpi yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, melainkan juga menerapkan budaya organisasi untuk menciptakan loyalitas karyawan. Dimana nantinya karyawan tidak hanya merasa puas pada sikap pemimpin yang ada didalam perusahaan, melainkan juga budaya organisasi yang di terapkan didalamnya.

Di kota Pekanbaru ada beragam bisnis asuransi. Namun, tidak heran jika usaha di bidang asuransi ini mempunyai kompetisi pasar yang begitu ketat. Pada objek penelitian ini yakni PT. Jasa Raharja Cabang Riau melakukan beragam cara agar karyawan tidak jenuh ketika bekerja. Satu dari beberapa usaha yang dilaksanakan yakni menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, melainkan juga menerapkan budaya organisasi untuk menciptakan loyalitas karyawan agar karyawan tetap betah untuk bekerja dalam jangka panjang di perusahaan Jasa Raharja.

Permasalahan yang terjadi pada PT. Jasa Raharja Riau, terkait loyalitas karyawan, adalah

turunnya loyalitas kerja pegawai. Langkah yang di ambil oleh PT. Jasa Raharja Riau adalah dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dimana para pegawai menjadikan pemimpin sebagai panutan, inspirator, dan motivator dalam bekerja sehingga loyal terhadap perusahaannya. Tak hanya itu, perusahaan Jasa Raharja juga menerapkan budaya organisasi sebagai ciri khas dan semua anggota harus mengenal budaya organisasi untuk membentuk perilaku organisasi tersebut.

Dalam penelitian ini, rumusan masalah yang diangkat berfokus pada dampak Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap loyalitas karyawan di PT. Jasa Raharja Riau. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis secara mendalam pengaruh dari Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi baik secara simultan maupun parsial terhadap tingkat loyalitas karyawan.

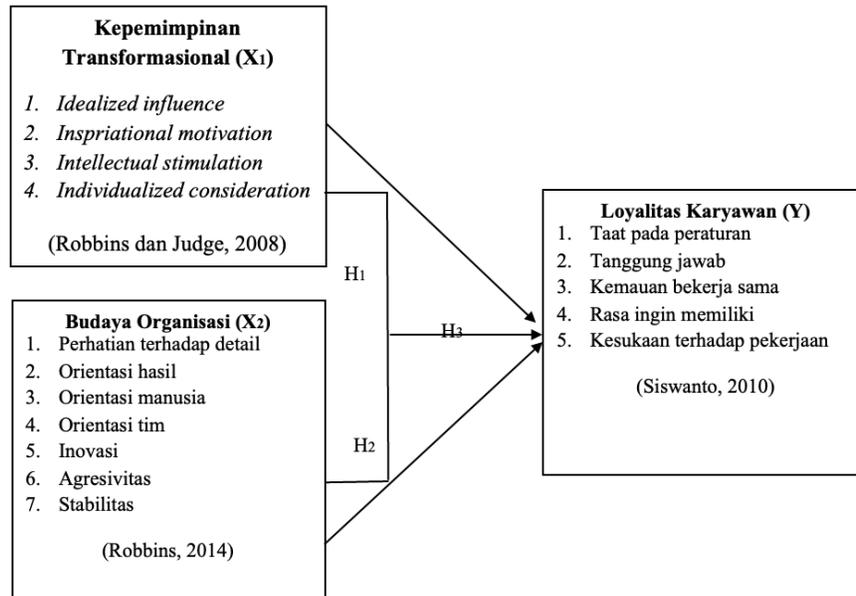
Kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses kepemimpinan yang menghadirkan perubahan dengan visi yang jelas, hingga mengikutsertakan anggota pada tiap-tiap kegiatan, dan juga sikap karismatik yang berperan dalam proses pendekatan antara pimpinan dengan karyawan (Handayani et al., 2023).

Kepemimpinan transformasional merupakan seorang pemimpin yang memiliki kekuatan dalam mempengaruhi bawahannya melalui sejumlah cara. Dengan menerapkan kepemimpinan transformasional, karyawan merasa dapat dipercaya, dihargai, setia hingga menghormati pimpinan (Siagian & Karneli, 2016).

(Utami, 2006) Budaya organisasi yakni sistem nilai (*values*) atau norma (keyakinan), asumsi ataupun anggapan (*assumption*) atau aturan yang ditetapkan dalam jangka waktu yang lama, disepakati oleh anggota organisasi serta diikuti menjadi panduan dalam berperilaku hingga memecahkan persoalan dalam organisasi. (Robbins & Judge, 2013) Budaya organisasi merupakan sejumlah nilai yang disebarluaskan pada suatu organisasi yang ditetapkan sebagai filosofi kerja karyawan yang menjadi acuan dalam kebijakan organisasi pada saat mengelola karyawan hingga konsumen. (Atmosoeperto, 2011) Budaya organisasi atau budaya bisnis memiliki arti sebagai aturan main yang terdapat pada sebuah organisasi dan yang digunakan sumber daya manusia untuk memenuhi kewajiban dan nilai-nilai dalam berperilaku di dalam organisasi (Sutrisno, 2015; Torang, 2013). Sehingga didapat kesimpulan peran budaya organisasi adalah hal utama untuk menentukan arah terhadap rencana organisasi dan membentuk karakter pegawai yang berbeda-beda dalam bekerja. Kemudian nilai-nilai yang dianut dan diterapkan kepada karyawan yang telah diterima secara bersama-sama sebagai acuan berperilaku di sebuah organisasi (Dewi & Hasniaty, 2017; Wales et al., 2018).

Loyalitas itu sendiri yakni sikap yang muncul guna setia kepada pekerjaan, atasan, kelompok, maupun tempat bekerjanya kemudian muncul rasa setia guna mencapai tujuan suatu perusahaan secara sukarela, yang didalamnya ada dimensi sikap karyawan pada perusahaan serta dimensi perilaku karyawan pada perusahaan (Hidayat & Sitio, 2022; Siagian & Karneli, 2016).

(Sugiyono, 2016) Kerangka berpikir merupakan sintesa terkait dengan keterkaitan antara variabel yang dikumpulkan dari beragam teori yang sudah dipaparkan, sejumlah teori yang sudah dipaparkan, kemudian dikaji secara kritis serta sistematis untuk membuat sintesa terkait dengan keterkaitan antar variabel yang diteliti.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

(Sugiyono, 2016) Hipotesis berupa jawaban yang mempunyai sifat sementara sehubungan dengan rumusan masalah pada sebuah penelitian. Rumusan masalah dalam penelitian dirancang dengan kalimat pertanyaan.

H₁= Diduga variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Riau.

H₂= Diduga variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Riau.

H₃= Diduga variabel Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi secara bersama sama berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Riau.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode analisis data yakni suatu metode yang ditujukan guna menghadirkan kepastian terkait dengan kehandalan sebuah efek. Penghimpunan data tidak berguna apabila belum memakai analisis, yang meliputi sejumlah tingkatan yakni: 1. Analisis deskriptif; 2. Mengkaji validitas hingga reliabilitas; 3. Mengkaji asumsi klasik; 4. Mengkaji hipotesis memanfaatkan Uji t, Uji F, regresi linear berganda sampai dengan Uji R². Populasi yang dijadikan fokus adalah seluruh karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Riau, yang terdiri dari 55 orang yang masih bekerja aktif. Sampel yang diteliti adalah semua karyawan tetap dari Jasa Raharja Cabang Riau yang berlokasi di Pekanbaru, berjumlah total 55 orang. Karena itu, metode pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh atau sensus, yang melibatkan semua individu dalam populasi untuk memberikan respons yang komprehensif terhadap pertanyaan penelitian.

Tabel 1. Konsep Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Kepemimpinan Transformasional (X1) (Yukl, 2010)	<i>Idealized influence</i>	1. Pemimpin mendapat kepercayaan dari karyawan.
	<i>Inspirational Motivation</i>	2. Pemimpin sebagai panutan oleh karyawannya.
	<i>Intellectual Stimulation</i>	3. Pemimpin sebagai motivator.
	<i>Individualized Consideration</i>	4. Pemimpin yang inspiratif dan komunikatif.
Budaya Organisasi (X2) (Robbins & Judge, 2013)	Perhatian terhadap detail	5. Mendorong karyawan untuk mengeluarkan ide.
	Orientasi hasil	6. Cerdas menghadapi masalah.
	Orientasi manusia	7. Menghargai hasil kerja karyawan.
	Orientasi tim	8. Memiliki hubungan yang baik dengan karyawan.
	Inovasi dan pengambilan resiko	9. Memperhatikan detail pekerjaan karyawan.
	Stabilitas	10. Organisasi mengharapkan kecermatan karyawan.
	Agresivitas	11. Menetapkan target bekerja yang akan dicapai. 12. Manajemen memusatkan hasil daripada teknik atau proses.
Loyalitas Karyawan (Y) (Elly Siswanto, 2019)	Taat pada aturan	1. Memberikan jaminan keselamatan karyawan.
	Tanggung jawab	2. Mendukung prestasi karyawan.
	Keinginan bekerjasama	3. Menjalin kerjasama tim.
	Rasa ingin memiliki	4. Teliti dalam mengerjakan tugas.
	Kesukaan terhadap pekerjaan	5. Organisasi mendorong karyawan berfikir kreatif dan inovatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Kuesioner

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
X1 (1)	0,698	0.2656	Valid
X1 (2)	0,728	0.2656	Valid
X1 (3)	0,750	0.2656	Valid
X1 (4)	0,740	0.2656	Valid
X1 (5)	0,740	0.2656	Valid
X1 (6)	0,615	0.2656	Valid
X1 (7)	0,759	0.2656	Valid
X1 (8)	0,734	0.2656	Valid
X2 (1)	0,642	0.2656	Valid
X2 (2)	0,662	0.2656	Valid
X2 (3)	0,659	0.2656	Valid
X2 (4)	0,668	0.2656	Valid
X2 (5)	0,603	0.2656	Valid
X2 (6)	0,630	0.2656	Valid
X2 (7)	0,666	0.2656	Valid
X2 (8)	0,556	0.2656	Valid
X2 (9)	0,643	0.2656	Valid
X2 (10)	0,622	0.2656	Valid
X2 (11)	0,653	0.2656	Valid
X2 (12)	0,613	0.2656	Valid
X2 (13)	0,601	0.2656	Valid
X2 (14)	0,603	0.2656	Valid
Y (1)	0,574	0.2656	Valid
Y (2)	0,524	0.2656	Valid
Y (3)	0,516	0.2656	Valid

Y (4)	0,506	0.2656	Valid
Y (5)	0,568	0.2656	Valid
Y (6)	0,600	0.2656	Valid
Y (7)	0,526	0.2656	Valid
Y (8)	0,519	0.2656	Valid
Y (9)	0,537	0.2656	Valid
Y (10)	0,519	0.2656	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Berdasar dari tabel sebelumnya menunjukkan $R_{hitung} > R_{tabel}$ selaras dengan tabel sebelumnya. Mengartikan, seluruh pernyataan dalam kuesioner dinyatakan dapat diandalkan hingga akurat dalam penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Variabel

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Keterangan
1.	Kepemimpinan Transformasional	0,863	0,60	Reliabel
2.	Budaya Organisasi	0,932	0,60	Reliabel
3.	Loyalitas Karyawan	0,742	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Dalam setiap variabel didapati seluruhnya mempunyai nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Yang mana menunjukkan nilai batasan telah terpenuhi di tiap-tiap variabel, maka bisa diambil simpulan yakni pada tiap variabel penelitian reliabel untuk dipakai menjadi alat ukur.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.998	1.795		4.456	.000
Kepemimpinan Transformasional	.411	.055	.586	7.447	.000
Budaya Organisasi	.212	.034	.466	6.270	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

$$Y = a + b^1X^1 + a + b^2X^2 = 13,757 + 0,294X^1 + 0,179X^2 \quad (1)$$

Artinya: nilai konstanta sebesar 7,998, membuktikan kepemimpinan transformasional (X1) serta budaya organisasi (X2) diasumsikan nol (0), loyalitas karyawan yakni sebesar 7,998.

Nilai Koefisien regresi kepemimpinan transformasional (X1) yakni 0,411, membuktikan kenaikan kepemimpinan transformasional sebesar 1 satuan, dapat menghadirkan pengaruh terhadap loyalitas karyawan yakni 0,411.

Nilai Koefisien regresi budaya organisasi (X2) sejumlah 0,212, membuktikan kenaikan budaya organisasi sebesar 1 satuan, dapat menghadirkan pengaruh terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,212.

Nilai Koefisien regresi linear berganda kepemimpinan transformasional serta budaya organisasi yakni $0,411 + 0,212 = 0,623$, membuktikan ketika variabel kepemimpinan transformasional serta budaya organisasi terjadi kenaikan 1 satuan, akan menghadirkan pengaruh terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,623.

Tabel 5. Uji F Kepemimpinan Tranformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	557.634	2	278.817	98.689	.000 ^b
	Residual	146.911	52	2.825		
	Total	704.545	54			

a. Dependent Variabel: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Tabel sebelumnya menunjukkan Fhitung sejumlah 98,689 memiliki sig 0,000, menunjukkan temuan didapati secara bersama-sama. Nilai Ftabel dapat didapatkan dari penghitungan menggunakan derajat kebebasan (df) yakni:

$$df1 = k - 2$$

$$df1 = n - k - 1 = 55 - 2 - 1 = 52 \quad (2)$$

Dimana df adalah derajat kebebasan, n adalah ukuran responden, dan k adalah total variabel bebas. Selaras dengan taraf sig alpha yakni 5% (0,05), menandakan Ftabel yang diperoleh yakni 3,175.

Hipotesis:

Variabel Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi memiliki Fhitung sebesar 98,689 > Ftabel 3,175, sig 0,000 < 0,05, menandakan Ha diterima. Maka hipotesis yakni “Kepemimpinan Transformasional serta Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT. Jasa Raharja” diterima.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Jasa Raharja Cabang Riau

Hasil penelitian yang dilaksanakan memperlihatkan variabel literasi keuangan mempunyai nilai $t_{hitung} 7,447 > t_{tabel} 1,674$, sig 0,000 < 0,05. Membuktikan kepemimpinan transformasional menghadirkan pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Dimana, hipotesis pertama berbunyi “Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT Jasa Raharja Cabang Riau” bisa diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Siagian & Karneli, 2016).

Kepemimpinan transformasional memegang peran krusial dalam meningkatkan loyalitas karyawan, dengan empat komponen utamanya yang berdampak signifikan: Pengaruh Ideal, Motivasi Inspirasi, Stimulasi Intelektual, dan Pertimbangan Individual. Melalui Pengaruh Ideal, pemimpin transformasional membangun visi yang menarik dan memberikan teladan yang baik, yang memungkinkan karyawan untuk menginternalisasi nilai dan tujuan perusahaan, sehingga membangun kepercayaan dan rasa hormat yang meningkatkan loyalitas. Motivasi Inspirasi terjadi ketika pemimpin berkomunikasi secara efektif untuk menginspirasi antusiasme dan optimisme, seringkali mendorong karyawan untuk melampaui ekspektasinya sendiri yang memperkuat keterikatan terhadap organisasi. Dalam Stimulasi Intelektual, pemimpin mendorong kreativitas dan inovasi, serta menantang karyawan untuk berpikir kritis dan mengeksplorasi solusi baru, yang meningkatkan keterlibatan dan apresiasi terhadap pekerjaan. Pertimbangan

Individual mencakup perhatian khusus pada pengembangan pribadi dan profesional karyawan, memperkuat ikatan dengan pemimpin dan organisasi. Secara keseluruhan, kepemimpinan transformasional menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional, memperkuat loyalitas karyawan melalui penghargaan atas kontribusi individu dan pengembangan hubungan emosional yang kuat dengan pemimpin dan tujuan organisasi, membuat karyawan merasa dihargai dan penting dalam mengejar kesuksesan bersama.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Jasa Raharja Cabang Riau

Hasil penelitian yang dilaksanakan memperlihatkan variabel budaya organisasi mempunyai nilai $t_{hitung} 6.270 > t_{tabel} 1,674$, $sig 0,000 < 0,05$. Membuktikan budaya organisasi menghadirkan pengaruh loyalitas karyawan. Dimana, hipotesis kedua pada penelitian berupa “Budaya Organisasi mempunyai pengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT Jasa Raharja Cabang Riau” dapat diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Hidayat & Sitio, 2022; Rose, 2019).

Budaya organisasi memainkan peran penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan melalui berbagai dimensi budaya yang dapat diukur, seperti Perhatian Terhadap Detail, Orientasi dengan Hasil, Orientasi dengan Manusia, Orientasi Tim, Inovasi, Agresivitas, dan Stabilitas. Perhatian terhadap detail membantu memastikan bahwa karyawan merasa bahwa pekerjaannya penting dan dihargai, yang meningkatkan dedikasi terhadap perusahaan. Orientasi dengan hasil menekankan pencapaian dan pengakuan, yang secara langsung mempengaruhi kepuasan dan loyalitas karyawan. Orientasi dengan manusia dan tim menciptakan lingkungan yang mendukung dan kolaboratif, meningkatkan keterikatan karyawan dan membuatnya merasa menjadi bagian penting dari organisasi. Inovasi dalam budaya organisasi mendorong kreativitas dan pemikiran ke depan, yang tidak hanya mempertahankan karyawan yang bersemangat tetapi juga mengikat lebih lama dengan perusahaan. Sementara itu, agresivitas dan stabilitas mencerminkan seberapa baik karyawan menyesuaikan diri dengan tuntutan dan tekanan kerja serta seberapa aman merasa dalam pekerjaan, yang keduanya berkontribusi pada kepuasan dan loyalitas kerja.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Jasa Raharja Cabang Riau

Hasil penelitian yang dilaksanakan pada variabel kepemimpinan transformasional serta budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan didapati dari hasil pengujian simultan, memperlihatkan variabel kepemimpinan transformasional serta budaya organisasi mempunyai nilai $f_{hitung} 98,689 > f_{tabel} 3,175$, $sig 0.000 < 0,05$. Ini membuktikan kepemimpinan transformasional serta budaya organisasi menghadirkan pengaruh secara serentak terhadap loyalitas karyawan. Dimana, hipotesis ketiga berupa “Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT Jasa Raharja Cabang Riau” dapat diterima.

KESIMPULAN

Penulis melaksanakan penelitian guna mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional serta budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan di PT. Jasa Raharja Cabang Riau. Penelitian memaparkan terdapat sejumlah faktor kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif secara statistik terhadap loyalitas karyawan di PT. Jasa Raharja Cabang Riau. Penelitian ini memaparkan variabel budaya organisasi menghadirkan pengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT. Jasa Raharja Cabang Riau. Secara simulatan didapati hipotesis yakni “diduga kepemimpinan transformasional serta budaya organisasi menghadirkan pengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT. Jasa Raharja Cabang Riau” bisa diterima. Keadaan ini menunjukkan penerapan kepemimpinan transformasional serta budaya organisasi yang semakin efektif, bisa menghadirkan pengaruh tingkat loyalitas karyawan yang maksimal pula.

REFERENSI

- Abbas, Q., & Sara, Y. (2009). Effect Leadership Development on Employee Performance in Pakistan. *Pakistan Economic and Social Review*, 47(2), 269–292.
- Acar, A. Z. (2012). Organizational Culture, Leadership Styles and Organizational Commitment in Turkish Logistics Industry. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58, 217–226. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.995>
- Atmosoeperto. (2011). *Produktivitas aktualisasi budaya perusahaan*. Gramedia.
- Buckingham, M., & Coffman, C. (2017). *First, break all the rules : hal-hal yang dilakukan secara berbeda oleh para manajer terbaik dunia* (I. Aunullah, Ed.). Gemilang.
- Dewi, A. R. S., & Hasniaty, S. E. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 14(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.26487/jbmi.v14i2.2409>
- Elly Siswanto, S. (2019). *Manajemen Bank Konvensional dan Syariah*. UIN Malang Press.
- Handayani, P., Astaivada, T., Aisyah, N., & Anshori, M. I. (2023). Kepemimpinan Transformasional. *JURNAL MANAJEMEN KREATIF DAN INOVASI*, 1(3).
- Hidayat, F., & Sitio, V. S. S. (2022). Pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Area Rawalumbu, Kota Bekasi. . *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3(1), 1–13. <https://jom.unsurya.ac.id/index.php/jimen/article/view/61>
- Purnama, A. (2014). Peranan Gaya Kepemimpinan dan Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Loyalitas Karyawan di Perusahaan Keluarga PT. Sus Surabaya. . *Calyptra : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya (Maret)*, 2(2), 1–17. <https://journal.ubaya.ac.id/index.php/jimus/article/view/451>
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior 15ed*. Pearson Education, Inc.
- Rose, V. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variable intervening. *Management and Business Review*, 3(2), 104–115. <https://doi.org/10.21067/mbr.v3i2.4722>
- Siagian, E. K., & Karneli, O. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas*

- Riau, 3(2), 1–12. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/view/11238>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian* (Edisi 23). Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2015). *Budaya Organisasi* (Edisi Ke 4). Kencana Prenada Media Group.
- Torang, S. (2013). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Alfabeta.
- Utami, C. (2006). *Manajemen Ritel (Strategi dan Implementasi Ritel) Modern*. Salemba Empat.
- Wales, G. V, Mandey, S. L., & Wenas, R. S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3).
<https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.18645>
- Yukl, G. A. (2010). *Leadership in Organizations, 7th Edition*. Pearson Education, Inc.
- Yulinda, A. T., Febriansyah, E., & Riani, F. S. (2021). Pengaruh Store'S Atmosphere Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Nick Coffee. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 1–14. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v9i1.1228>