

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN  
(Studi Kasus Pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru)**

*Oleh:*

**Eduwin Kurniawan Siagian**

**Email : Edwinsiagian22@gmail.com**

**Pembimbing : Okta Karneli**

Jurusan Ilmu Administrasi– Prodi Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik

Universitas Riau

Campus of bina widya jl. H.R. Soebrantas Km. 12,5Simp. Pekanbaru 28293

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. Dimana diajukan dua variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berperan sebagai variabel bebas dan loyalitas karyawan berperan sebagai variabel terikat. Penelitian ini mengambil jumlah responden sebanyak 82 orang dan yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru.

Dalam penelitian ini data diperoleh menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran menggunakan skala likert selanjutnya diolah dan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis statistik seperti analisis linear berganda, uji t dan uji f dengan menggunakan bantuan program SPSS.

Hasil analisis menggunakan regresi linear berganda, uji t, dan uji f sehingga dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh negative terhadap loyalitas karyawan (H1), bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (H2), dan pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan (H3).

**Kata kunci:** kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, loyalitas.

*EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE AND WORK  
ENVIRONMENT TO EMPLOYEE LOYALTY  
(Case Study At Syafira Hospital Pekanbaru)*

**Oleh:**

**Eduwin Kurniawan Siagian**

**Email : Edwinsiagian22@gmail.com**

**Pembimbing : Okta Karneli**

*Jurusan Ilmu Administrasi – Prodi Administrasi*

*Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik*

*Universitas Riau*

*Campus of bina widya jl. H.R. Soebrantas Km. 12,5Simp. Pekanbaru 28293*

*Abstract*

*This study aims to determine the effect of transformational leadership style and work environment to employee loyalty at Syafira hospital Pekanbaru. Where the proposed two independent variables and the dependent variable, namely transformational leadership and work environment act as independent variables and loyalty plays as the dependent variable. This study took a number of respondents as many as 82 people and the population in this study is the employees on hospital syafirapekanbaru.*

*In this study, the data was obtained using a questionnaire with a scale of measurement using a Likert scale further processed and analyzed using the validity, reliabelitas, statistical analysis such as linear analysis, t test and f test using SPSS. Results of analysis using multiple linear regression, t test and f test so that it can be seen that the variable transformational leadership of a negative effect on work employee loyalty (H1), that work environment have a significant effect on the employee loyalty (H2), and the significant influence of transformational leadership andwork environment to employee loyalty(H3).*

*Keywords: transformational leadership, work environment, employee loyalty.*

## 1.1. Latar Belakang Masalah

Dunia kesehatan di Indonesia saat ini berkembang sangat pesat, hal ini dapat dilihat dari jumlah rumah sakit yang ada saat ini di Indonesia terus bertambah. Penambahan rumah sakit tidak hanya di kota-kota besar, tetapi juga sampai ke pelosok wilayah Indonesia.

Perkembangan pengelolaan rumah sakit, baik dari aspek manajemen maupun operasional sangat dipengaruhi oleh berbagai tuntutan baik lingkungan eksternal maupun internal. Tuntutan eksternal antara lain adalah rumah sakit dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu dan biaya pelayanan yang terkendali yang berujung pada kepuasan pasien. Sedangkan tuntutan dari pihak internal antara lain adalah memberikan kesejahteraan untuk staf dan perkembangan teknologi untuk menunjang pelayanan rumah sakit itu sendiri.

Rumah sakit-rumah sakit milik pemerintah maupun yang dikelola oleh pihak swasta sudah mulai mengembangkan layanannya dengan berbagai macam spesialisasi dan diikuti dengan perbaikan kualitas layanan maupun kelengkapan alat medis yang mendukung. Rumah sakit-rumah sakit tersebut mengusung layanan keunggulan masing-masing untuk dapat menarik pasien agar menggunakan layanan yang disediakan. Rumah sakit-rumah sakit milik pemerintah maupun yang dikelola oleh pihak swasta sudah mulai mengembangkan layanannya dengan berbagai macam spesialisasi dan diikuti dengan perbaikan kualitas layanan maupun kelengkapan alat medis yang mendukung.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan dibutuhkan peran kepemimpinan yang baik yang dapat menciptakan visi dan misi perusahaan dan memberikan inspirasi kepada bawahannya (Siagian, 2002). Kepemimpinan

transformatif adalah pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu.

Dengan penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pimpinannya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan menurut Bass (1988) dalam Swandari (2003).

Turunya loyalitas karyawan sering diakibatkan oleh masalah yang timbul dari karyawan itu sendiri yang berasal dari dalam lingkungan organisasi atau perusahaan, dimana karyawan memiliki tuntutan dan permasalahan yang timbul.

Berkaitan dengan tujuan perusahaan dalam memperoleh laba sebesar-besarnya maka perusahaan harus mampu menarik dan meyakinkan konsumen agar produk yang mereka jual adalah yang terbaik sehingga menjadi pilihan konsumen. Untuk lebih meningkatkan daya tarik konsumen agar menggunakan jasa rumah sakit, dilakukan peningkatan-peningkatan terhadap pelayanannya.

Dalam meningkatkan loyalitas karyawan di Rumah Sakit Syafira Pekanbaru ada beberapa aspek yang harus dilakukan dalam meningkatkan loyalitas karyawan, diantaranya: taat pada peraturan, tanggung jawab, dan sikap kerja. Karyawan yang mempunyai loyalitas yang tinggi akan memiliki sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif meliputi: kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, suka terhadap pekerjaan.

Tabel I.3 Data jumlah karyawan yang keluar masuk pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru Tahun 2012-2014

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Masuk	Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	LTO (%)
2012	385	8	30	348	6,00%
2013	353	10	37	326	7,95%
2014	447	10	47	316	9,69%

Sumber: Rumah Sakit Syafira Pekanbaru 2015

Berdasarkan data pada tabel 1.3 di atas dapat dilihat tingkat perputaran karyawan yang cukup tinggi ini menunjukkan bahwa kurangnya motivasi pimpinan kepada karyawan sehingga cara kerja perusahaan kurang maksimal dan karyawan cenderung memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan tersebut dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik menurutnya. Peningkatan jumlah karyawan yang keluar setiap tahunnya membuktikan bahwa tingkat loyalitas karyawan pada rumah sakit ini masih rendah setiap tahunnya.

Selain kurangnya loyalitas karyawan pimpinan juga harus memperhatikan lingkungan kerja di rumah sakit ini, karena lingkungan kerja juga mempengaruhi nyaman atau tidaknya seseorang untuk bekerja, betah atau tidaknya karyawan selama bekerja di rumah sakit ini.

Karena lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan lebih semangat, nyaman, aman dalam melakukan pekerjaan dan lebih menyenangkan dalam melakukan segala sesuatunya.

Lingkungan kerja tampaknya dapat mempengaruhi kehadiran seseorang dalam dunia kerja dan ingin melakukan perubahan kerja, yang selanjutnya berpengaruh juga terhadap kemauan untuk bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.4 Absensi Tenaga Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Syafira Tahun 2012-2014

Tahun	Jumlah pegawai (orang)	Absen Tanpa Keterangan		Terlambat	
		Frekuensi		Frekuensi	LTO %
2012	385	64	8,9	75	22,1
2013	353	66	8,6	84	23,7
2014	338	69	7,9	88	24,2

Dari tabel di atas diketahui jumlah karyawan yang terlambat masuk dan karyawan absen tanpa keterangan meningkat setiap tahunnya, jumlah karyawan yang terlambat masuk tertinggi pada tahun 2014 sebanyak 88 orang atau sebesar 24,2 % dan jumlah tertinggi karyawan yang absen tanpa keterangan masuk kerja terjadi pada tahun yang sama yaitu sebanyak 69 orang atau sebesar 17,9 %. Dari tabel tersebut, membuktikan bahwa kurangnya loyalitas karyawan atau kurangnya keseriusan karyawan didalam bekerja dilihat dari peningkatan karyawan yang terlambat dan absen setiap tahunnya yang terjadi di rumah sakit ini.

Melihat kondisi yang ditemukan pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru ini penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul :

## **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dalam penelitian ini diambil suatu perumusan masalah yaitu: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru)?”**

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **a) Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan Rumah Sakit Syafira Pekanbaru
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di Rumah Sakit Syafira Pekanbaru
3. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan Rumah Sakit Syafira Pekanbaru.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

a. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat dan dapat dijadikan landasan bagi perusahaan.

b. Bagi peneliti

Peneliti dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti sendiri mengenai kajian yang telah sampaikan

c. Bagi Pihak Lainnya

Di harapkan agar hasil penelitian ini dapat berguna sebagai referensi akademik bagi mahasiswa lainnya maupun pembaca yang sedang melakukan penelitian pada bidang yang sama

## 2. 2.1 Kerangka Teori

Menurut **Hadari Nawawi (2001)**, sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi modal non-material atau non-finansial di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi perusahaan. **(dalam danang Sunyoto,2012)**.

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pimpinanya, serta lingkungan kerja yang nyaman dan aman diciptakan oleh karyawan perusahaan sehingga dapat mendorong efektivitas dari perusahaan tersebut dalam menjalankan kegiatan perusahaan. **(Noch, 2007)** Semakin nyaman lingkungan kerja di suatu perusahaan akan mengakibatkan semakin meningkat loyalitas kerja pada karyawan kepada sebuah perusahaan.

Kinerja karyawan yang optimal akan menghasilkan kepuasan bagi

keduabelah pihak yaitu perusahaan tersebut dan karyawan itu sendiri.

Perusahaan akan merasakan kinerja yang baik dari karyawannya dilihat dari pencapaian-pencapaian perusahaan yang terealisasi. Akan tetapi, kinerja karyawan yang belum optimal tentu tidak akan menjadikan pencapaian-pencapaian perusahaan akan terwujud dan perusahaan tentu tidak akan lagi menggunakan karyawan tersebut untuk bekerja.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan dibutuhkan peran kepemimpinan yang baik yang dapat menciptakan visi dan misi perusahaan dan memberikan inspirasi kepada bawahannya (Siagian, 2002).

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pimpinanya.

## 2.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pengertian dan kerangka pemikiran, maka untuk mengetahui operasionalisasinya dan teori-teori yang relevan maka penulis menetapkan hipotesis yaitu *“diduga ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru”*.

## 3.1 Metode Penelitian

### a. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di wilayah Pekanbaru dengan objek penelitian yaitu Rumah Sakit Syafira Pekanbaru yang berlokasi di jalan Jendral Sudirman No. 134, Pekanbaru.

### a. Populasi dan Sampel

#### 1) Populasi

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Syafira Pekanbaru sebanyak 447 karyawan.

## 2) Sampel

Teknik pengambilan sampelnya, penulis menggunakan rumus berdasarkan formula Slovin yaitu berjumlah 82 orang.

## 3. Teknik Pengumpulan Data

### 1) Kuesioner (angket)

Merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2004).

### 2) Wawancara

Merupakan tehnik pengumpulan data dengan melakukan hal tanya jawab dengan pimpinan perusahaan untuk mendapatkan informasi tentang perusahaan menyangkut hal yang diinginkan.

## 1. Jenis dan Sumber Data

Untuk mengumpulkan informasi dan data yang dibutuhkan dalam penulisan ini dilaksanakan melalui 2 cara yaitu:

### a). Data Primer

Yaitu data yang langsung diperoleh dilapangan melalui tanggapan/jawaban responden terhadap permasalahan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja untuk meningkatkan loyalitas karyawan di Rumah Sakit Syafira Pekanbaru.

### b). Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya yang mampu memberikan informasi terkait dengan penelitian, yaitu dari Rumah Sakit Syafira Pekanbaru yang meliputi jumlah karyawan dan absensi karyawan yaitu dari tahun 2012 hingga tahun 2014, serta data gambaran umum perusahaan dari profil perusahaan.

## 5. Analisi Data

### a. Analisi Deskriptif

Yaitu analisis yang ditunjukkan pada perkembangan dan pertumbuhan dari suatu keadaan dan hanya memberikan gambaran tentang keadaan tertentu dengan cara menguraikan tentang sifat-sifat dari obyek penelitian tersebut (Umar 2002)

### b. Analisis Kuantitatif

analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik. Dalam penelitian analisis kuantitatif dengan perhitungan statistik dicari dengan program SPSS.

#### 1. Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pernyataan sejauh mana data yang dirampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar kuesioner dalam mendefinisikan suatu variabel.

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)\}(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

##### a. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 (Riduwan & Sunarto, 2007).

## 1. Persamaan Linier Sederhana

Rumus:  $Y = a + bX$

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. (Riduwan, 2004).

### 1. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $r^2$ ) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi ( $r^2$ ) mempunyai range antara 0 sampai (0 <  $r^2$  < 1).

Rumus :

$$r^2 = \frac{b(n \sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

$$r^2 = \frac{n(a \sum Y + b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y) - (\sum Y)^2}{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

#### a. Uji F ( Uji Stimulan)

Uji F suatu uji untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan

lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan hasil uji ANOVA pada tabel III.22 diatas, diperoleh dari hasil F hitung sebesar 38,736 dengan tingkat signifikan 0,000. Perbandingan antara  $F_{Hitung} = 38,736$  dan  $F_{Tabel} = 3,112$ . Dengan lebih besarnya  $F_{Hitung}$  daripada  $F_{Tabel}$  maka pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru.

#### b. Uji Parsial (uji t)

Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Model	T	Sig
1 (Constant)	2,148	,035
Kepemimpinan Transformasional	5,271	,000
Lingkungan Kerja	3,454	,001

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil pengujian secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. **Variabel kepemimpinan transformasional ( $P_1$ ).** Analisis Regresi secara parsial antara variabel kepemimpinan transformasional ( $P_1$ ) dengan loyalitas karyawan pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru (Q) dengan uji t sebesar 5,271 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,990 dan probabilitas 0,000 ( $P < \alpha = 0,05$ ), dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara parsial berpengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru.

**b. Variabel lingkungan kerja (P<sub>2</sub>).**

Analisis Regresi secara parsial antara variabel lingkungan kerja (P<sub>2</sub>) dengan loyalitas karyawan pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru (Q) dengan uji t sebesar 3,454 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,990 dan probabilitas 0,001 ( $P < \alpha = 0,05$ ), dengan demikian dapat dikatakan secara parsial berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan loyalitas karyawan pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru.

**4. Pembahasan Hasil Penelitian**

Hipotesis	ji-F/t	ig.	eputusan
Kepemimpinan Transformasional, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas karyawan pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru	,148	035	iterima
Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru	,271	000	iterima
Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas karyawan pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru	,454	001	iterima

Sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya bahwa penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. Dengan demikian pembahasan yang dilakukan adalah untuk melihat signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Adapun hasil pengujian regresi dan korelasi secara keseluruhan dari model penelitian adalah sebagai berikut :  
Kepemimpinan transformasional sangat dibutuhkan untuk meningkatkan loyalitas

pegawai dalam suatu perusahaan, factor lain disamping itu didukung oleh lingkungan kerja yang baik dan nyaman qagar semakin tinggi pula kesetiaan setiap pegawai terhadap perusahaanya, untuk menciptakan kesejahteraan secara bersama-sama.

Dari hasil pengujian secara simultan, diperoleh hasil bahwa  $T_{hitung}$  lebih besar dari  $T_{tabel}$  lebih kecil dari alpha yaitu 0,05. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang digunakan untuk menjelaskan variasi dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan transformasional sangat dibutuhkan untuk meningkatkan loyalitas pegawai dalam suatu perusahaan, factor lain disamping itu didukung oleh lingkungan kerja yang baik dan nyaman qagar semakin tinggi pula kesetiaan setiap pegawai terhadap perusahaanya, untuk menciptakan kesejahteraan secara bersama-sama.

Hal ini membuktikan bahwa variasi loyalitas karyawan dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja yang secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru.

**4.1 Pengaruh Kepemimpinan Trasformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru**

Dari hasil pengujian secara simultan, diperoleh hasil bahwa  $T_{hitung}$  lebih besar dari  $T_{tabel}$  lebih kecil dari alpha yaitu 0,05. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang digunakan untuk menjelaskan variasi dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas secara bersama-sama.

Hal ini membuktikan bahwa variasi loyalitas karyawan dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja yang secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru.



Kepemimpinan transformasional sangat dibutuhkan untuk meningkatkan loyalitas pegawai dalam suatu perusahaan, factor lain disamping itu didukung oleh lingkungan kerja yang baik dan nyaman qagar semakin tinggi pula kesetiaan setiap pegawai terhadap perusahaanya, untuk menciptakan kesejahteraan secara bersama-sama.

#### **4.2 Pengaruh Kepemimpinan Trasformasional terhadap Loyalitas Karyawan pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru**

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu variabel yang berpengaruh dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional akan menentukan keloyalitasan karyawan pada perusahaan. Dalam sebuah organisasi maupun perusahaan, loyalitas karyawan merupakan hal yang penting karena secara langsung akan meningkatkan kinerja pada perusahaan untuk itu dengan tingginya loyalitas karyawan sangat mempengaruhi pada kualitas perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linie berganda untuk variabel kepemimpinan transformasional diperoleh tanda positif. Tanda positif ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru, jika variabel bebas lainnya konstan. Variasi variabel kepemimpinan transformasional terhadap tingkat loyalitas karyawan pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru juga ditunjukkan dengan nilai koefisien Beta=0,345.

#### **4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru**

Lingkungan kerja merupakan salah satu variabel yang berpengaruh dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. Dengan

demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja akan menentukan tingkat loyalitas karyawan dalam perusahaan. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, loyalitas karyawan merupakan suatu hal yang sangat dibutuhkan perusahaan. Karena loyalitas karyawan mempengaruhi suatu kinerja perusahaan.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda untuk variabel lingkungan kerja diperoleh tanda positif. Tanda positif tersebut mempunyai makna bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap tingkat loyalitas karyawan pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru, jika variabel bebas lainnya konstan.

Variasi variabel lingkungan kerja terhadap tingkat loyalitas karyawan di Rumah Sakit Syafira Pekanbaru juga ditunjukkan dengan nilai koefisien Beta = 0,477.

### **5. Kesimpulan dan Saran**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, salanjutnya akan ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transformasional merupakan factor yang mempengaruhi loyalitas karyawan Artinya jika kepemimpinan transformasional yang diterapkan semakin baik maka tingkat loyalitas karyawan semakin tinggi pula pada perusahaanya begitu juga sebaliknya jika kepemimpinan transformasional semakin buruk maka tingkat loyalitas karyawan semakin rendah.

Koefisien korelasi yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepemimpinan transformasional dan tingkat loyalitas kerja.

2. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. Artinya selain pengaruh dari kepemimpinan transformasional, loyalitas karyawan juga di pengaruhi oleh lingkungan kerja. Hal ini berarti tingkat loyalitas karyawan dapat meningkat jika lingkungan kerja baik dan nyaman maka karyawan akan semakin betah.
3. Kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas maka penulis akan memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan maupun bagi pembaca. Adapun saran penulis sebagai berikut :

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional secara signifikan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru, jawaban responden berada pada kategori netral dengan demikian kepemimpinan transformasional pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru lebih ditingkatkan lagi guna untuk meningkatkan loyalitas karyawan semakin tinggi.
2. Pengaruh lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru, jawaban responden berada pada kategori netral dengan demikian pihak perusahaan harus berusaha menciptakan lingkungan kerja yang baik lagi guna meningkatkan loyalitas karyawan pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru.

3. Pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru, untuk pihak-pihak perusahaan lebih meningkatkan kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja agar loyalitas karyawan akan semakin tinggi terhadap perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, Nuravia. 2010. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dengan Loyalitas Karyawan. *Jurnal Psikologi*. h: 1-7.
- Herman, I Ketut Andy dan I Gede Riana. 2013. Analisis Faktor-Faktor yang Menentukan Loyalitas Karyawan pada PT. *Inti Buana Permai Denpasar Bali*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hughes, R.L. Ginnet. 2006. *Leadership : enhancing the lessons of experience*, 4th : 288.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- House R.J. ,1977, A theory of charismatic leadership. In *Leadership: The Cutting Edge* (Hunt J.G. & Larson L.L. eds), Southern Illinois University Press, Carbondale, IL, USA, pp. 189±207
- Jeffry Wibowo dan Eddy Sutanto. 2013. *Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Departemen Penjualan CV*.

- Pertama Jaya di Madiun*. Surabaya :Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra.
- Nawawi, Hadari, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadj Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Noch, M. Y .2007.*Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Pengkajian Teknologi Pertanian/BPTP Papua. Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 6, No 3. Hal 62-75.
- Priansa, Suwatno.2011.manajemen SDM dalam organisasi Public dan Bisnis.penerbitanAlfabeta:Bandung
- Riduwan, 2004, “*Metode dan Teknik Menyusun Tesis*”.Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Riduwan dan Sunarto, H. 2007.”*Pengantar Statistika untuk Penelitian pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*, Cetakan 1, Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.CAPS: Yogyakarta
- Sutrisno Edy Dr, M.Si. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Jakarta : Kencana Predana Media Grup
- Siagian, Sondang P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara:Jakarta
- Sutrisno, Edi . 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-3. Prenada Media Group: Jakarta
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, STIE, YKPN, Yogyakarta
- Sunarsih.(2001). *Kepemimpinan Transformasional Dalam Era Perubahan Organisasi*.*Jurnal Manajemen dan Bisnis*.Vol 5 No.2. Desember 2001 : 106-116
- Subiyakto,Haryono.2001. *Statistika Inferen edisi kedua*, Yogyakarta: STIE YKPN
- Sedarmayanti 2001.*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar maju.
- Sugiyono, 2004.*Metode Penelitian bisnis*. Afabeta: Bandung
- Sedarmayanti, 1996.*Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*.Bandung: Mandar Maju
- Tichy, N.M. & Devanna, M.A. 1986.*The Transformasional Leader*,Johwiley New York
- Umar, Husein, 2002, “*Metodologi Penelitian*”, Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wisesa, Ritfan. 2008. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dengan Loyalitas Karyawan Kepada Atasan :Studi Kasus Grup*

Sumber Daya Manusia PT.  
Bank DKI *Skripsi* Program S1  
Fakultas Ekonomi dan  
Manajemen Institut Pertanian  
Bogor.

Yulk, G. (1998). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia dari *Leadership in Organizations*. Jakarta: Prenhallindo.