

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai referensi atau acuan dasar dalam penelitian yang dilakukan. Penelitian yang sebelumnya yang relevan dengan penelitian yang sekarang. Dijadikan landasan untuk mengetahui dari variabel yang diteliti sekarang. Berikut penelitian terdahulu yang relevan :



**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

<b>Judul/ Peneliti</b>	<b>Nama Jurnal</b>	<b>Variabel</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Ni Kadek Tya Yudiastuti, I Gusti Salit Ketut Netra (2021) PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN HOTEL	E-Jurnal Manajemen	Gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan kepuasan kerja	Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yaitu wawancara dan survey dengan menggunakan daftar pertanyaan berupa kuesioner.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
Yosef Ang dan Edalmen (2021) PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN	Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan	Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompentasi, dan Loyalitas Karyawan	Metode penelitian menggunakan metode kausal dengan jenis penelitian kuantitatif. Data dikumpulkan dari 50 responden dengan menggunakan sampling jenuh melalui google form. Data kemudian diolah	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan

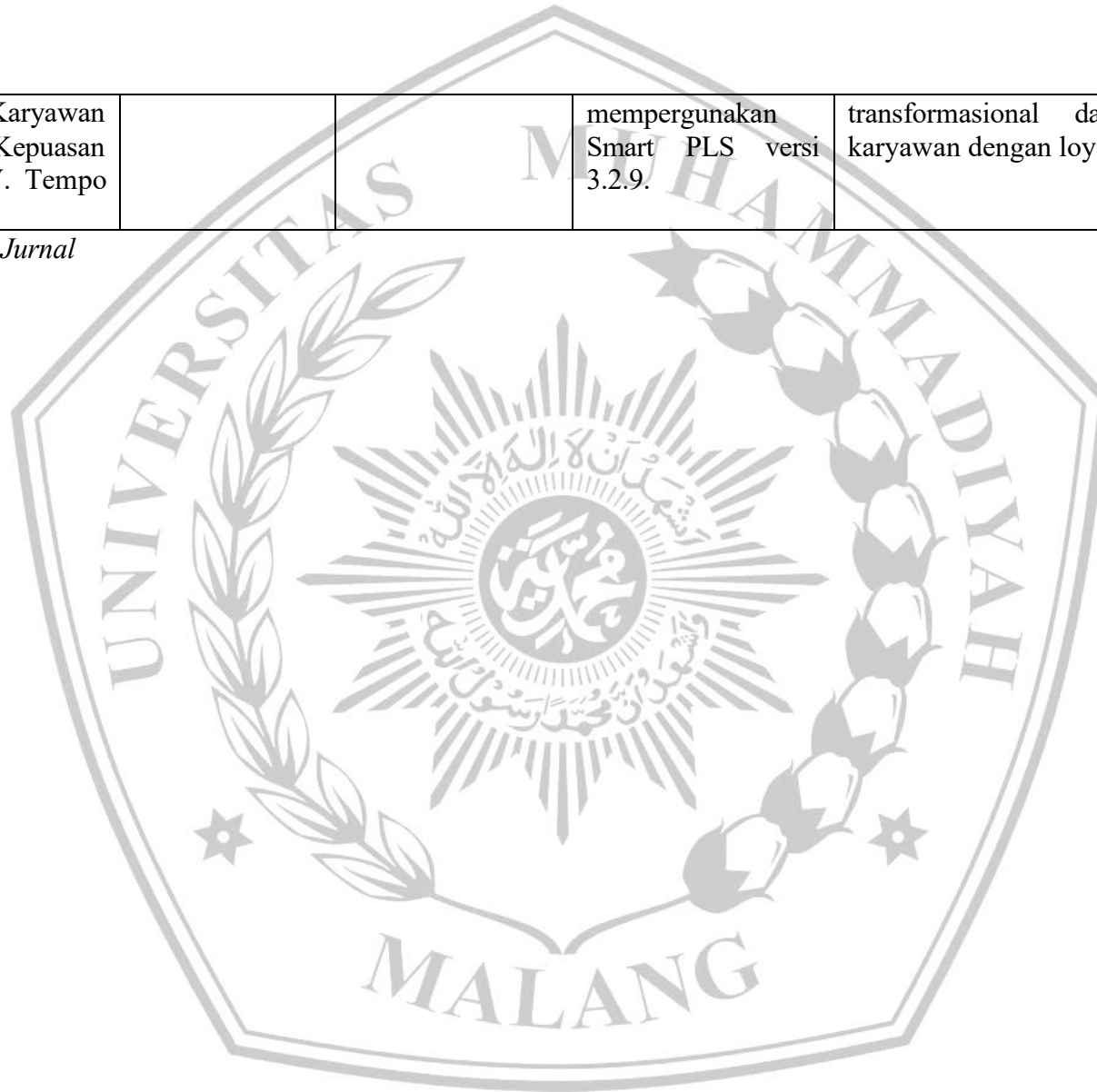
			dengan menggunakan software SmartPLS versi 3.0.	
Tran Thi Kim Phuong dan Tran Trung Vinh (2020) JOB SATISFACTION, EMPLOYEE LOYALTY AND JOB PERFORMANCE IN THE HOSPITALITY INDUSTRY: A MODERATED MODEL	Jurnal Ekonomi dan Keuangan Asia,	Kepuasan kerja, Loyalitas Karyawan, dan Kinerja	Penelitian ini menerapkan pemodelan persamaan struktural (SEM) dan analisis multi-kelompok untuk menguji empat hipotesis.	(1) kepuasan kerja memiliki dampak langsung yang positif pada loyalitas karyawan dan kinerja pekerjaan; (2) loyalitas karyawan berdampak positif pada kinerja pekerjaan; dan, (3) pengaruh pada hubungan antara kepuasan kerja dan loyalitas karyawan berbeda berdasarkan posisi pekerjaan. Terakhir, temuan ini memiliki implikasi bagi manajer penginapan.
Ni Made Dwi Sumantri dan Ni Wayan Mujiati (2023) PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI, DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN	E-Jurnal Manajemen	Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, work life balance, loyalitas karyawan	Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode wawancara, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda.	Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Sanur Jaya Utama, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Sanur Jaya Utama. Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Sanur Jaya Utama.
Lola Melino Citra (2019) Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan	Jurnal Ilmiah Magister Manajemen	Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja,	pengumpulan data dengan metode penyebaran angket,	Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan PT

<p>Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan</p>		<p>Loyalitas Karyawan</p>	<p>dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda menggunakan alat aplikasi SPSS IBM 21</p>	<p>Perkebunan Nusantara (Persero) IV, Kepuasan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Perkebunan Nusantara (Persero) IV, Motivasi memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Perkebunan Nusantara (Persero) IV dan Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Perkebunan Nusantara (Persero) IV.</p>
<p>Nevy Romawati, Bambang Supriadi, M. C. Sina Setyadi (2022) Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Hotel Ijen Suites Resort and Convention Malang</p>	<p>Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen Cendekiawan Afrika Timur.</p>	<p>Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja</p>	<p>Sampel diambil sebanyak 93 karyawan dengan menggunakan metode sensus. Teknik analisis yang digunakan adalah Path Analysis Model (SPSS versi 23).</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. Kinerja Karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kepuasan kerja. Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Gaya Kepemimpinan Transformasional merupakan variabel kritis di Hotel Ijen Suites Resort and Convention Malang.</p>

<p>Rima Beparig Legona, Maya Syafriana Effendi (2024)</p> <p>Determinan Loyalitas Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada PT.Laboratorium Solusi Indonesia</p>	<p>Vol 7 No 1 (2024): IKRAITH-EKONOMIKA Vol 7 No 1 Maret 2024</p>	<p>Loyalitas karyawan, motivasi kerja, Kepuasan kerja.</p>	<p>Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan penelitian kuantitatif dan observasi korelasional. Jumlah sampel yang diambil dengan teknik purposive sampling berdasarkan lama waktu bekerja adalah 51 orang yang bekerja di PT Laboratorium Solusi Indonesia. Dengan menggunakan SmartPLS versi 4</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaya kepemimpinan transformasional memengaruhi kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan motivasi kerja.</li> <li>2. Kepuasan kerja tidak memengaruhi loyalitas karyawan dan tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan.</li> <li>3. Motivasi kerja memengaruhi kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, serta memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap keduanya.</li> <li>4. Kepuasan kerja dan motivasi kerja tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan, namun motivasi kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap keduanya (kepuasan kerja dan loyalitas karyawan).</li> </ol>
<p>Shela Dhea Nefita, Muafi, Suhartini (2024)</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kualitas Kerja Karyawan Terhadap</p>	<p>JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan)</p>	<p>Kepemimpinan transformasional, kualitas kerja, loyalitas karyawan, kepuasan kerja</p>	<p>Metode kuantitatif. Populasi yaitu 70 karyawan CV. Tempo Gelato. Uji hipotesis pada penelitian ini</p>	<p>Kepemimpinan transformasional dan kualitas kerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan serta loyalitas karyawan. Selain itu, kepuasan karyawan juga memediasi hubungan antara kepemimpinan</p>

Loyalitas Karyawan dimediasi Kepuasan Karyawan di CV. Tempo Gelato		mempergunakan Smart PLS versi 3.2.9.	transfasional dan kualitas kerja karyawan dengan loyalitas mereka.
--	--	--------------------------------------	--

*Sumber: Berbagai Jurnal*



Topik yang diangkat oleh peneliti hanya memiliki persamaan dengan penelitian terdahulu, namun tidak menyertakan variabel Kualitas Kerja (13). Sedangkan penelitian lainnya digunakan sebagai acuan untuk mengetahui hubungan antar variabel yang akan diteliti, yaitu Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Loyalitas Karyawan (Y); Kepemimpinan Transformasional (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z); dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

## **B. Landasan Teori**

### **1. Loyalitas Karyawan**

#### **a. Pengertian Loyalitas Karyawan**

Sebagai komitmen dan dedikasi yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas ini mencerminkan kesediaan karyawan untuk bekerja dalam waktu yang lama, menjaga reputasi perusahaan, dan berkontribusi pada pertumbuhan organisasi tanpa mudah tergoda untuk berpindah ke perusahaan lain (2). Loyalitas sebagai tingkat di mana seorang karyawan berkomitmen untuk bertahan dan berkontribusi di dalam perusahaan. Menurut mereka, loyalitas sering kali tercermin dari tingkat ketahanan atau lamanya masa kerja yang lebih panjang, yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki kepuasan kerja yang mendukung keinginan mereka untuk tetap berada dalam perusahaan (14).

#### **b. Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan**

Loyalitas karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor utama (15) :

##### **a. Kepuasan Kerja**

Armstrong menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja sangat penting dalam memengaruhi loyalitas karyawan. Kepuasan ini mencakup kompensasi yang memadai, lingkungan kerja yang nyaman, dan hubungan positif dengan rekan kerja serta atasan.

b. Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang efektif, di mana pemimpin mendukung, menghargai, dan berkomunikasi baik dengan karyawan, akan meningkatkan loyalitas. Pemimpin yang mampu memberikan arahan jelas, motivasi, dan penghargaan terhadap kinerja karyawan cenderung meningkatkan komitmen mereka terhadap perusahaan.

c. Pengembangan Karier

Armstrong menekankan bahwa peluang untuk pertumbuhan dan pengembangan dalam organisasi, seperti kesempatan pelatihan, pengembangan keterampilan, dan jalur promosi yang jelas, membuat karyawan merasa dihargai dan lebih berkomitmen pada perusahaan.

d. Budaya Organisasi

Budaya yang inklusif, menghargai keberagaman, dan sesuai dengan nilai-nilai pribadi karyawan meningkatkan rasa memiliki terhadap perusahaan, yang berdampak langsung pada loyalitas.

e. Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi

Armstrong juga menekankan pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Perusahaan yang mendukung fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja cenderung lebih berhasil dalam mempertahankan karyawan dalam jangka panjang.

### **c. Indikator Loyalitas Karyawan**

Indikator loyalitas karyawan menurut sebagai berikut (2) :

#### **a) Kepatuhan**

Kepatuhan adalah kemampuan karyawan untuk menaati seluruh peraturan yang berlaku, untuk melaksanakan segala tugas yang yang diberikan oleh atasan yang bertanggung jawab dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan. Semakin tinggi kepatuhan karyawan kepada perusahaan maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

#### **b) Tanggung Jawab**

Tanggung jawab adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan benar, tepat waktu dan berani menanggung konsekuensi dari keputusan atau tindakan yang telah diambil oleh karyawan. Semakin tinggi tanggung jawab karyawan kepada perusahaan maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

#### **c) Pengabdian**

Pengabdian adalah kontribusi gagasan dan tenaga yang diberikan oleh karyawan dengan tulus kepada perusahaan. Semakin tinggi dedikasi karyawan kepada perusahaan maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

#### **d) Kejujuran**

Kejujuran adalah perilaku karyawan untuk mengakui, berbicara atau memberikan informasi yang tepat sesuai dengan realita dan kebenaran. Semakin tinggi kejujuran pada karyawan maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

## **2. Kepemimpinan Transformasional**

### **a. Pengertian Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional menggambarkan seorang pemimpin yang mampu menginspirasi pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi kemajuan organisasi serta memberikan pengaruh besar terhadap mereka. Pemimpin seperti ini memperhatikan kebutuhan pengembangan diri pengikut, mengubah cara pandang mereka terhadap masalah dengan membantu melihat persoalan lama secara baru, serta memotivasi dan menginspirasi pengikut agar berupaya keras mencapai tujuan bersama (16).

Berdasarkan uraian di atas, kepemimpinan transformasional dapat disimpulkan sebagai hubungan timbal balik antara pemimpin dan bawahan yang bertujuan menciptakan perubahan nyata menuju perbaikan demi tercapainya tujuan organisasi. Hal ini juga bisa dimaknai sebagai kemampuan memimpin organisasi untuk meningkatkan semangat kerja, memperbaiki kinerja, serta mendorong produktivitas pegawai yang lebih tinggi guna mencapai hasil optimal bagi organisasi.

### **b. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional**

Beberapa karakteristik kepemimpinan transformasional yang membedakan dengan bentuk kepemimpinan yang lain adalah sebagai berikut (17):

- a) Mengembangkan pengikut untuk menjadi pemimpin
- b) Mengangkat perhatian pengikut dari kebutuhan fisik rendah (seperti keamanan) menjadi kebutuhan psikologis yang lebih tinggi (kepercayaan diri dan aktualisasi diri).
- c) Menginspirasi pengikut untuk bertindak melebihi keterkaitan mereka sendiri untuk kebaikan kelompok.
- d) Mewarnai visi mengenai kondisi masa depan yang diinginkan dan mengkomunikasikannya pada cara membuat perubahan bermanfaat.

Dapat disimpulkan diatas bahwa pemimpin mampu memperlakukan orang lain sebagai individu, mempertimbangkan kebutuhan setiap individu dan aspirasi-aspirasi, mendengarkan serta mendidik dan melatih karyawan dan bawahannya. Sehingga pemimping yang bergaya transformasional ini menunjukkan perhatian personal terhadap bawahannya yang melihat karyawan dan bawahannya sebagai individu dan menawarkan perhatian. Khususnya untuk mengembangkan bawahan demi kinerja yang lebih baik serta menghargai sikap kepedulian mereka terhadap organisasi dan perusahaannya.

### c. Indikator Kepemimpinan Transformasional

Indikator gaya kepemimpinan transformasional diantaranya (4):

- a) *Idealized influence* (pengaruh ideal) kemampuan seorang pemimpin untuk menjadi panutan bagi pengikutnya, sehingga dapat membangun rasa hormat, kepercayaan, dan kebanggaan di kalangan pengikutnya.
- b) *Inspirational motivation* (motivasi inspiratif) cara seorang pemimpin untuk memotivasi dan menginspirasi orang-orang di sekitarnya.
- c) *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual) perilaku pemimpin yang mendorong bawahannya untuk berpikir kreatif, inovatif, dan mandiri.
- d) *Individualized consideration* (dimensi konsiderasi individu) perilaku pemimpin yang memperhatikan kebutuhan dan pengembangan karir bawahannya.

Pemimpin transformasional sejati adalah pemimpin yang ketika membantu meningkatkan kebutuhan bawahan dalam mencapai apa yang diinginkan dalam mencapai aktualisasi, pemimpin membantu dalam mencapai tingkat kedewasaan moral yang lebih tinggi dan ketika pemimpin mampu menggerakkan bawahannya untuk melepaskan kepentingan dalam diri mereka untuk kebaikan organisasi.

### **3. Kepuasan Kerja**

#### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya (18). Kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan pegawai mengenai apakah pekerjaan mereka menyenangkan atau tidak. Ini mencerminkan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, yang menunjukkan perbedaan antara penghargaan yang diterima dan yang diyakini seharusnya diterima. Sebagai respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, kepuasan kerja bukanlah konsep tunggal. Seseorang dapat merasa puas terhadap satu aspek pekerjaan tetapi tidak puas terhadap aspek lainnya. Kepuasan kerja juga mencerminkan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang muncul dari penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dilakukan terhadap aspek tertentu sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas cenderung lebih menikmati situasi kerjanya dibandingkan yang tidak puas.

Kepuasan kerja adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya, kondisi lingkungan kerja, serta hubungannya dengan kolega. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi aspek penting yang perlu dimiliki oleh setiap karyawan agar mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerja secara efektif, sehingga tugas-tugas dapat diselesaikan dengan baik dan selaras dengan tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (19). Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai rasa positif terhadap pekerjaan yang muncul dari evaluasi serta pengalaman kerja yang telah dijalani. Jika kepuasan kerja tidak tercapai, hal ini dapat mendorong karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya. Ketidakpuasan juga dapat diekspresikan melalui berbagai bentuk, seperti mengajukan keluhan, menunjukkan sikap tidak patuh, atau menghindari tanggung jawab.

#### **b. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain yang dikemukakan adalah sebagai berikut (20):

a) Gaji yang baik

Kompensasi yang adil dan kompetitif sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

b) Pekerjaan yang aman

Jaminan stabilitas dan keamanan dalam pekerjaan memberikan rasa tenang kepada karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efektif.

c) Rekan sekerja yang kompak

Hubungan kerja yang harmonis dan kerjasama yang baik antar rekan kerja menciptakan lingkungan kerja yang positif.

d) Penghargaan terhadap pekerjaan

Pengakuan dan apresiasi atas kontribusi karyawan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

e) Pekerjaan yang berarti

Tugas yang memberikan makna dan tantangan dapat meningkatkan kepuasan kerja, karena karyawan merasa pekerjaannya bernilai.

f) Kesempatan untuk maju

Peluang untuk pengembangan karier dan promosi memberikan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

g) Pimpinan yang adil dan bijaksana

Kepemimpinan yang adil dan bijaksana menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

h) Pengarahan dan perintah yang wajar, dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat

Instruksi yang jelas dan realistis membantu karyawan memahami tugas mereka dengan baik, sehingga meningkatkan kepuasan kerja.

**c. Indikator Kepuasan Kerja**

Terdapat lima indikator utama untuk mengukur kepuasan kerja dalam teori nilai kepuasan kerja yaitu (21):

1. Pekerjaan itu sendiri

Jenis pekerjaan dapat menjadi sumber kepuasan bagi karyawan jika pekerjaan tersebut memberikan peluang untuk belajar, menyajikan tugas-tugas yang menarik, serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menjalankan tanggung jawab secara mandiri.

2. Gaji

Gaji adalah imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk balas jasa dari perusahaan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Penghasilan karyawan tidak hanya digunakan untuk memenuhi kebutuhan dasar, tetapi juga untuk keperluan lain yang bersifat pribadi.

3. Kesempatan promosi

Kesempatan promosi adalah peluang untuk meningkatkan kualitas kinerja dalam sebuah organisasi dan memberikan

pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja. Hal ini disebabkan oleh variasi dalam jenis promosi yang ditawarkan, seperti promosi berupa kenaikan gaji, peningkatan jabatan, atau promosi yang didasarkan pada masa kerja dan pencapaian kinerja.

4. Sikap atasan

Tugas manajerial dalam perusahaan meliputi fungsi pengendalian, yang berarti melakukan pengawasan terhadap kegiatan operasional untuk mencapai tujuan tertentu organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam sebuah perusahaan dapat membangun integrasi yang harmonis dan memotivasi setiap individu untuk mencapai tujuan bersama secara maksimal.

5. Rekan kerja

Pada dasarnya, rekan kerja yang dapat bekerja sama menjadi salah satu faktor utama yang mendukung kepuasan kerja karyawan. Tim yang memiliki kekuatan dan pengaruh yang cukup signifikan dapat menjadi sumber dukungan, rasa nyaman, dan kepuasan bagi setiap individu dalam tim. Hal ini karena, dalam menyelesaikan suatu tugas, terutama dalam kelompok, pasti dibutuhkan saling ketergantungan antar anggota.

**C. Hubungan Antar Variabel**

**1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Karyawan**

Berbagai Penelitian telah menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang positif dengan loyalitas karyawan. *Transformational leadership style* adalah pemimpin yang mampu memotivasi pengikutnya untuk melakukan yang terbaik dan membuat pengikut mereka mendahulukan kepentingan bersama untuk berjuang mencapai tujuan atau visi yang lebih tinggi (22).

Selanjutnya telah terbukti secara empiris perihal hubungan gaya kepemimpinan transformasional atas loyalitas karyawan. Diantaranya menyatakan bahwasanya kepemimpinan transformasional yang berkolerasi positif secara signifikan pada loyalitas karyawan (23). Penelitian ini didukung oleh penelitian yang mendapati bahwasanya kepemimpinan transformasional memengaruhi loyalitas karyawan signifikan positif (24). Artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional semakin tinggi pula loyalitas karyawan.

## **2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja**

Gaya kepemimpinan transformasional juga memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang menyatakan bahwasanya Kepemimpinan Transformasional memengaruhi kepuasan kerja secara signifikan (25).

Hasil dari penelitian yang dilakukan lain juga menegaskan bahwasanya terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan karyawan (26). Artinya semakin baik gaya kepemimpinan transformasional semakin baik juga kepuasan kerja karyawan.

## **3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan**

Adapun kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif signifikan dengan loyalitas karyawan. Dalam penelitian menyatakan bahwasannya kepuasan kerja memengaruhi loyalitas karyawan secara positif dan signifikan (27). Hasil dari penelitian lainnya juga menyatakan bahwasannya Kepuasan kerja memengaruhi loyalitas karyawan secara signifikan dan positif (28). Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan pada perusahaan.

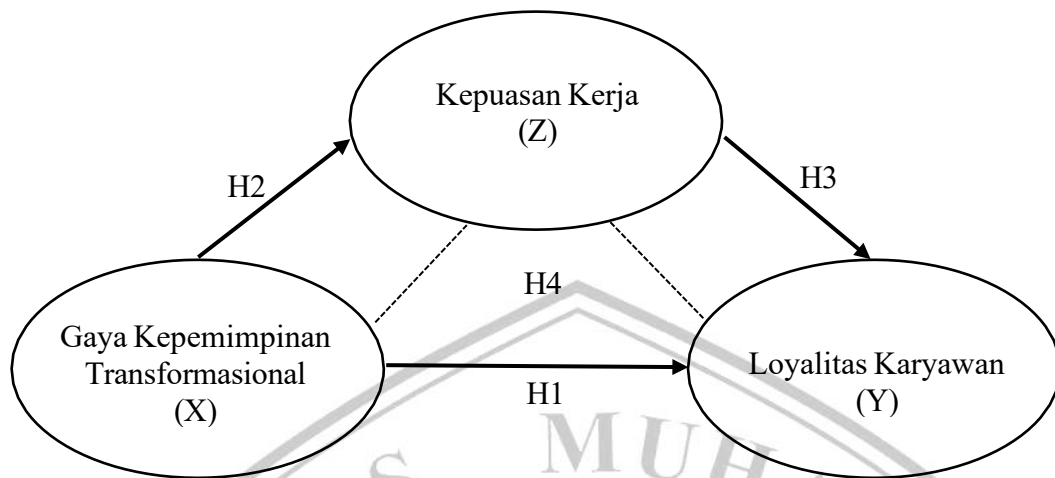
#### **4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja**

Sementara itu disamping gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, ada kepuasan kerja yang menjadi faktor loyalitas karyawan. Sebuah hal yang menjadikan pertimbangan sebagai tolak ukur agar bagaimana karyawan tersebut tetap loyal dengan perusahaan melalui karyawan tersebut merasa puas. Hal tersebut didukung dari hasil penelitian yang menyatakan bahwasanya kepemimpinan transformasional, kepuasan karyawan, dan loyalitas karyawan memengaruhi signifikan dan positif (29).

Artinya dengan adanya peran kepuasan kerja dapat membuat loyalitas karyawan meningkat. Hal tersebut tidak luput pula dari bentuk kepemimpinan yang mana juga berhasil dalam memerankan perannya dalam mempengaruhi loyalitas karyawan.

#### **D. Kerangka Berfikir**

Kerangka berfikir merupakan sebuah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (30). Kerangka berfikir dikatakan baik jika hubungan antara variabel dengan teori dijelaskan secara rinci. Adapun kerangka fikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Kepemimpinan Transformasional (X), variabel terikat yaitu Loyalitas Karyawan (Y) serta variabel mediasi yaitu Kepuasan Kerja (Z). Berdasarkan variabel diatas, maka dirumuskan kerangka pikir penelitian ini sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Kerangka Berfikir**

#### **E. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang telah dirumuskan oleh peneliti dan dinyatakan dalam kalimat pertanyaan (30). Berdasarkan rumusan permasalahan serta landasan penelitian terdahulu maka, dibuat sebuah hipotesis atau kesimpulan sementara sebagai berikut:

Hasil penelitian yang dilakukan menyatakan bahwasanya kepemimpinan transformasional yang berkolerasi positif secara signifikan pada loyalitas karyawan (23). Penelitian ini didukung dengan penelitian lainnya dalam penelitian mendapati bahwasanya kepemimpinan transformasional memengaruhi loyalitas karyawan signifikan positif (24). Sehingga disusunlah hipotesis sebagai berikut:

**H1: Diduga Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Karyawan**

Berdasarkan penelitian menyatakan bahwasanya Kepemimpinan Transformasional memengaruhi kepuasan kerja secara signifikan (25). Hal tersebut juga terjadi pada penelitian lain yang menegaskan bahwasanya terdapat hubungan positif diantara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan karyawan (26). Sehingga disusunlah hipotesis sebagai berikut:

**H2: Diduga Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja**

Dalam penelitian yang dilakukan menyatakan bahwasannya kepuasan kerja memengaruhi loyalitas karyawan secara positif dan signifikan (27). Hasil dari penelitian lain juga menyatakan bahwasannya Kepuasan kerja memengaruhi loyalitas karyawan secara signifikan dan positif (28). Sehingga disusunlah hipotesis sebagai berikut:

**H3: Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Karyawan**

Berdasarkan dari hasil penelitian menyatakan bahwasannya kepemimpinan transformasional, kepuasan karyawan, dan loyalitas karyawan memengaruhi signifikan dan positif (29). Sehingga disusunlah hipotesis sebagai berikut:

**H4: Diduga Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Loyalitas Karyawan**