

Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Loyalitas Karyawan di Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda

Dita Ayu Apriyani¹, M. Ardan², Herni Johan³

STIKES Mutiara Mahakam Samarinda, Indonesia

ditttfr2@gmail.com¹, ardan@stikesmm.ac.id², hernijohan@stikesmm.ac.id³

Submitted: 11th Oct 2024 | **Edited:** 23rd Dec 2024 | **Issued:** 27th Dec 2024

Cited on: Apriyani, D. A., Ardan, M., & Johan, H. (2024). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Loyalitas Karyawan di Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda. *INOVASI: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 11(2), 640-653.

Abstract

Employee loyalty is demonstrated through high commitment to the vision and mission and consistently contributing to achieving organizational goals. Transformational leadership is characterized by the ability to motivate, inspire, and empower employees. There has been an increase and decrease in employees leaving the Siaga Al Munawwarah Samarinda Hospital, the figure exceeding 10% per year. This study aims to analyze the effect of transformational leadership on employee loyalty at the Hospital Siaga Al Munawwarah Samarinda. The research method used is quantitative with a cross-sectional design, with a population of 144 employees and 103 employees as samples selected by purposive sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using simple linear regression. The results show that transformational leadership has a positive and significant effect on employee loyalty with a p-value ($0,000 < 0,05$), with a contribution to employee loyalty of 73,5%. This study emphasizes the importance of creating an environment that supports transformational leadership styles to increase employee loyalty in the health sector.

Keywords: Transformational Leadership; Employee Loyalty; Hospital

Abstrak

Loyalitas karyawan ditunjukkan melalui komitmen tinggi terhadap visi dan misi serta berkontribusi secara konsisten untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional, ditandai dengan kemampuan memotivasi, menginspirasi, dan memberdayakan karyawan. Terjadi peningkatan dan penurunan karyawan yang berhenti di Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda yang angkanya melebihi 10% per tahunnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan di rumah sakit siaga al munnawwarah samarinda. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain *cross-sectional*, dengan populasi sebanyak 144 karyawan dan 103 karyawan sebagai sampel yang dipilih secara *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear sederhana. Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan p-value ($0,000 < 0,05$), dengan kontribusi terhadap loyalitas karyawan sebesar 73,5%. Penelitian ini menekankan pentingnya menciptakan lingkungan yang mendukung gaya kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan loyalitas karyawan di lingkup kesehatan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional; Loyalitas Karyawan; Rumah Sakit

PENDAHULUAN

Loyalitas merupakan kualitas kesetiaan dan kepuasan individu terhadap organisasi yang tercermin dalam sikap dan tindakan mereka. Namun, memperoleh loyalitas karyawan bukanlah hal yang mudah karena loyalitas memiliki sifat emosional (Suryani et al., 2020). Loyalitas karyawan juga dapat diartikan sebagai keinginan seseorang untuk bekerja dalam jangka waktu yang lama dan tetap setia pada perusahaan tempatnya bekerja (Ang & Edalmen, 2021). Pada dasarnya, loyalitas adalah bentuk kesetiaan, dedikasi, serta kepercayaan yang diberikan kepada individu atau organisasi, dengan komitmen dan cinta untuk memberikan pelayanan serta perilaku terbaik. Karyawan yang loyal dapat dikenali melalui kemauan untuk bekerja sama, berkorban, dan memiliki pengendalian diri (Rahayuni, 2020). Selain bentuk kesetiaan, loyalitas juga mencakup pemikiran, perhatian, gagasan, dan komitmen penuh terhadap organisasi. Karyawan yang loyal akan memahami visi dan misi organisasi serta berkontribusi secara aktif (Reza & Yuliharsi, 2024).

Tingkat loyalitas karyawan yang rendah dapat mengganggu kinerja perusahaan, sehingga target yang diharapkan sulit tercapai (Wibowo et al., 2022). Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi biasanya cenderung bertahan lebih lama, dan hal ini dapat membantu mengurangi tingkat pergantian karyawan (Yondonrenchin et al., 2023). Karyawan yang loyal adalah aset penting bagi perusahaan karena mereka menjadi garda terdepan dalam mendukung keberhasilan perusahaan. Loyalitas karyawan memainkan peran signifikan dalam menentukan perkembangan perusahaan, dan kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas tersebut (Marwanto & Hasyim, n.d.). Salah satu faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan adalah sikap pemimpin (Mahayuni & Dewi, 2020). Pemimpin tidak hanya bertugas meningkatkan produktivitas karyawan tetapi juga menciptakan hubungan yang mendukung loyalitas. Dukungan dari pemimpin dapat meningkatkan loyalitas karyawan yang memungkinkan mereka bekerja sesuai standar dan meningkatkan kualitas kerja (Simbolon & Nathania, 2023).

Kepemimpinan, yang dalam bahasa Inggris dikenal sebagai "*leadership*", secara umum didefinisikan sebagai hubungan erat antara individu dan kelompok (Sofiah Sinaga et al., 2021). Kepemimpinan melibatkan kemampuan untuk memengaruhi orang lain serta membangkitkan tujuan bersama dan antusiasme di antara individu untuk mencapai tujuan organisasi (Yondonrenchin et al., 2023). Menurut Artanto (2022), keberadaan seorang pemimpin sangat penting dalam membantu organisasi mencapai tujuan dengan lancar. Kepemimpinan yang buruk dapat melemahkan kepercayaan, loyalitas, dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan (Lai et al., 2020). Sebaliknya, karyawan akan merasa dihargai, dipercaya, dihormati, dan loyal di bawah gaya kepemimpinan transformasional (Handayani et al., 2023).

Gaya kepemimpinan transformasional ditandai dengan perhatian besar terhadap karyawan, memotivasi mereka, dan menciptakan loyalitas terhadap pencapaian tujuan organisasi (Ullah et al., 2021). Menurut Adeline (2022), gaya kepemimpinan transformasional merupakan cara yang efektif untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ini memiliki pengaruh besar terhadap loyalitas karyawan dan turnover. Turnover merujuk pada proses ketika karyawan berhenti bekerja di

suatu perusahaan (Ardan & Jaelani, 2021), sedangkan turnover intention adalah keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Oktavia, 2022). Tingkat turnover tenaga kesehatan di dunia berkisar antara 15-44%, sementara di Indonesia berada pada angka 13-35%, yang dianggap cukup tinggi (Aisyah et al., 2024). Menurut Gani et al. (2022), tingkat turnover normal berkisar antara 5-10% per tahun, sedangkan angka di atas 10% dianggap terlalu tinggi (Fitriani & Yusiana, 2020).

Berdasarkan studi pendahuluan di Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda, data menunjukkan bahwa tingkat karyawan yang berhenti bekerja pada tahun 2020 sebesar 13,9%, meningkat menjadi 20,2% pada 2021, menurun menjadi 15,7% pada 2022, dan kembali meningkat menjadi 17% pada 2023. Pada Agustus 2024, tingkat turnover tercatat sebesar 13%. Data ini menunjukkan fluktuasi jumlah karyawan yang berhenti bekerja di rumah sakit tersebut.

Kemampuan kepemimpinan sangat memengaruhi tingkat loyalitas karyawan dan peningkatan kualitas kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan loyalitas karyawan (Ramadhana & Rino, 2023). Pemimpin transformasional mendukung karyawan dengan meningkatkan semangat kerja, keterlibatan, motivasi, efisiensi, dan produktivitas (Nabi et al., 2023). Selain itu, gaya kepemimpinan ini mendorong pemberdayaan dan kesejahteraan karyawan sehingga meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi (Iqbal et al., 2020). Kepemimpinan transformasional juga memupuk keterlibatan karyawan melalui penguatan misi kelompok yang melampaui kepentingan individu (Freire & Azevedo, 2023). Dalam situasi ini, hubungan antara pemimpin dan karyawan menjadi lebih harmonis, menciptakan komitmen yang lebih besar di kalangan karyawan (Anwar & Bhutto, n.d.).

Penelitian oleh Muliati (2020) serta Mahayuni dan Dewi (2020) menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Sebaliknya, ketiadaan kepemimpinan transformasional dapat menyebabkan menurunnya loyalitas karyawan, yang pada akhirnya memicu turnover intention. Dengan demikian, loyalitas karyawan merupakan aspek penting yang sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, khususnya kepemimpinan transformasional. Pemimpin transformasional mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan meningkatkan keterlibatan serta komitmen karyawan. Loyalitas yang rendah dapat berdampak buruk bagi organisasi, termasuk meningkatnya turnover yang menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk meningkatkan loyalitas karyawan, menjaga stabilitas tenaga kerja, dan mendukung perkembangan organisasi.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass & Riggio (2006) dalam bukunya menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional mendorong pengikutnya untuk terinspirasi dan berkomitmen terhadap visi serta tujuan bersama suatu organisasi atau unit. Gaya ini juga memotivasi mereka untuk menjadi inovatif dalam menyelesaikan masalah, dan meningkatkan kapasitas kepemimpinan pengikut melalui pembinaan, bimbingan, serta pemberian tantangan dan dukungan, dan terdapat

4 dimensi utama yang memberikan pengaruh positif terhadap kepemimpinan transformasional yaitu, pengaruh ideal, motivasi inspirasional, pertimbangan individual, dan stimulasi intelektual.

Pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional mendorong karyawan untuk memprioritaskan tanggung jawab pekerjaan dan memberikan perhatian lebih pada kepentingan organisasi, sehingga dapat membangun kepercayaan serta memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka secara optimal (Humairoh et al., 2023). Pemimpin transformasional tidak hanya dikenal sebagai penggerak perubahan dalam organisasi, tetapi juga memiliki sifat teladan yang kuat, mampu menyampaikan tujuan dengan jelas, memberdayakan karyawan untuk mencapai potensi terbaik mereka, serta bertindak dengan cara yang menginspirasi pengikut untuk memberikan kepercayaan kepada mereka (Handayani et al., 2023). Kemudian, kepemimpinan transformasional juga dapat memperkuat rasa percaya diri karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Gaya kepemimpinan ini menginspirasi, memotivasi, dan membimbing karyawan untuk mencapai tujuan bersama, serta menciptakan lingkungan yang mendukung dan memberdayakan (Ashari et al., 2024).

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan adalah elemen kunci dalam perilaku organisasi dan manajemen SDM, yang mencerminkan keterikatan emosional dan komitmen terhadap perusahaan. Ini mencakup kesediaan karyawan untuk berkorban demi kepentingan organisasi serta keinginan untuk tetap bekerja dalam jangka panjang, yang tercerminkan kedalaman tindakan dan kinerja karyawan (Yang, 2024). Loyalitas bersifat dominan secara emosional, dan loyalitas karyawan sangat penting bagi perusahaan, karena dapat berpengaruh pada pencapaian tujuan tertentu, dalam hal pemberian kompensasi dan bonus perusahaan harus bersikap adil dalam distribusinya karena hal ini dapat mencegah mereka berpindah tempat kerja, serta meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Noviana & Manafe, 2019). Faktor utama yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kenyamanan saat bekerja, lingkungan kerja yang mendukung, serta peran pemimpin yang terus memberikan motivasi kepada karyawan. Untuk mempertahankan loyalitas karyawan, perusahaan sebaiknya memberikan perhatian lebih dengan menyediakan fasilitas ruang kerja yang nyaman, memberikan kompensasi seperti penghargaan atau ucapan terimakasih (Armelina & Rizqi, 2022).

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Karyawan

Penelitian sebelumnya oleh Lukianingtyas et al., (2015) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan, hal ini menunjukkan bahwa sangat penting bagi para pemimpin untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai untuk memastikan loyalitas karyawan dapat dijaga melalui pemimpin yang menciptakan kenyamanan pada lingkungan kerja. Sejalan dengan hasil penelitian oleh Apriyanto et al., (2023) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan menerapkan kepemimpinan transformasional yang efektif salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan pemimpin berusaha untuk

terus meningkatkan perhatian terhadap seluruh anggotanya, seperti lebih menghargai dan memberikan kesempatan pengembangan bagi karyawan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan, serta memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen rumah sakit untuk mengoptimalkan gaya kepemimpinan guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan loyalitas yang tinggi dari karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan desain penelitian *cross sectional*, yang dilaksanakan di Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda. Populasi penelitian terdiri dari 144 karyawan dan jumlah sampel yang diambil sebanyak 103 responden. Sumber data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan metode *purposive sampling*, dan selanjutnya teknik pengelolaan dan analisis data yang digunakan adalah analisis *regresi linear* sederhana. Kriteria inklusi yang digunakan yaitu karyawan yang bersedia menjadi responden, bekerja di Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda, memiliki masa kerja ≥ 6 bulan, dan tidak sedang dalam masa cuti ≥ 1 bulan. Sedangkan kriteria eksklusi yang ditetapkan yaitu karyawan yang telah bekerja ≥ 10 tahun.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Analisis Univariat adalah analisis statistik yang digunakan untuk menggambarkan satu variabel secara terpisah, diantaranya, Umur, Jenis Kelamin, Lama Bekerja, Pendidikan Terakhir, Unit Kerja, Penghasilan, Status Pegawai, dan Fungsional, sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Berdasarkan Karakteristik Responden Berdasarkan Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda

Karakteristik (n=103)	Loyal		Cukup Loyal		Tidak Loyal		n	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Umur								
Remaja akhir: 17-25	10	9,7%	17	16,5%	0	0%	27	26,2%
Dewasa Awal: 26-35	23	22,3%	20	19,4%	1	1%	44	42,7%
Dewasa Akhir: 36-45	15	14,6%	6	5,8%	1	1%	22	21,4%
Lansia Awal: 46-55	7	6,8%	2	1,9%	0	0%	9	8,7%
Lansia Akhir: 56-65	1	1%	0	0%	0	0%	1	1%
Jenis Kelamin								
Perempuan	30	29,1%	32	31,1%	0	0%	62	60,2%
Laki-Laki	26	25,2%	13	12,6%	2	1,9%	41	39,8%
Lama Bekerja								
< 1 Tahun	7	6,8%	4	3,9%	0	0%	11	10,7%
1-3 Tahun	18	17,5%	20	19,4%	1	1%	39	37,9%
> 3 Tahun	31	30,1%	21	20,4%	1	1%	53	51,5%
Pendidikan Terakhir								
SMA	16	15,5%	8	7,8%	1	1%	25	24,3%
DIII	16	15,5%	18	17,5%	0	0%	34	33%
S1/S1 Terapan	15	14,6%	12	11,7%	1	1%	28	27,2%
Profesi	5	4,9%	4	3,9%	0	0%	9	8,7%
S2/Spesialis 1	3	2,9%	1	1%	0	0%	4	3,9%
Lainnya	1	1%	2	1,9%	0	0%	3	2,9%

Karakteristik (n=103)	Loyal		Cukup Loyal		Tidak Loyal		n	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Unit Kerja								
Manajemen	7	6,8%	4	3,9%	0	0%	11	10,7%
Pelayanan Medis	24	23,3%	16	15,5%	1	1%	41	39,8%
Penunjang Medis	3	2,9%	9	8,7%	0	0%	12	11,7%
Penunjang Non Medis	2	1,9%	7	6,8%	0	0%	9	8,7%
Logistik dan Gudang	1	1%	0	0	0	0%	1	1%
Dukungan Layanan Umum	17	16,5%	9	8,7%	1	1%	27	26,2%
Kemitraan	2	1,9%	0	0	0	0%	2	1,9%
Penghasilan								
< 3.497.124	37	35,9%	39	37,9%	2	1,9%	78	75,7%
3.497.124-5.000.000	14	13,6%	4	3,9%	0	0%	18	17,5%
5.000.001-10.000.000	2	1,9%	1	1%	0	0%	3	2,9%
> 10.000.000	3	2,9%	1	1%	0	0%	4	3,9%
Status Pegawai								
Pegawai Tetap	10	9,7%	12	11,7%	1	1%	23	22,3%
Pegawai Tidak tetap	46	44,7%	33	32%	1	1%	80	77,7%
Fungsional								
Dokter	4	3,9%	1	1%	0	0%	5	4,9%
Perawat	14	13,6%	14	13,6%	1	1%	29	28,2%
Bidan	5	4,9%	2	1,9%	0	0%	7	6,8%
Asisten Apoteker	1	1%	3	2,9%	0	0%	4	3,9%
Ahli Radiologi	0	0	2	1,9%	0	0%	2	1,9%
Analisis	2	1,9%	4	3,9%	0	0%	6	5,8%
Rekam Medis	1	1%	1	1%	0	0%	2	1,9%
Pendaftaran	0	0	4	3,9%	0	0%	4	3,9%
Kasir	1	1%	2	1,9%	0	0%	3	2,9%
Security	4	3,9%	3	2,9%	1	1%	8	7,8%
Laundry	0	0	1	1%	0	0%	1	1%
IPSRS	5	4,9%	1	1%	0	0%	6	5,8%
Lainnya	19	18,4%	7	6,8%	0	0%	26	25,2%

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan dari tabel 1 di atas menunjukkan bahwa, karakteristik responden didominasi oleh karyawan yang berumur (26-35) atau kategori dewasa awal, dengan rincian sebesar 44 (42,7%) dan 23 responden pada kategori ini menunjukkan sikap loyal, kemudian pada karakteristik Jenis Kelamin didominasi oleh Perempuan dengan rincian sebesar 62 (60,2%) dan rata-rata pada kategori ini responden menunjukkan sikap cukup loyal dengan total sebanyak 32 responden, pada karakteristik lama bekerja didominasi oleh responden yang bekerja selama > 3 tahun dengan rincian sebesar 53 (51,5%) dan pada kategori ini 31 responden menunjukkan sikap loyal, pada karakteristik pendidikan terakhir didominasi oleh responden dengan latar belakang pendidikan DIII sebanyak 34 (33%) dan rata-rata responden merasa cukup loyal dengan rincian sebesar 18 responden.

Selain itu, pada karakteristik Unit Kerja didominasi oleh responden yang bekerja dalam unit Pelayanan Medis dengan rincian sebesar 41 (39,8%) dan 24 responden pada kategori ini menunjukkan sikap loyal, kemudian pada karakteristik Penghasilan didominasi oleh responden yang berpenghasilan < 3.497.124 atau dalam arti lain adalah dibawah UMR Kota Samarinda dengan rincian sebesar 78 (75,7%) dan rata-rata responden menunjukkan sikap cukup loyal pada kategori ini, pada karakteristik Status Pegawai didominasi oleh

Pegawai tidak tetap dengan rincian sebesar 80 (77,7%) dan pada kategori ini 46 pegawai menunjukkan sikap loyal, pada karakteristik Fungsional didominasi oleh Perawat dengan rincian sebesar 29 (28,2%) dalam kategori ini sikap Loyal dan Cukup Loyal responden menunjukkan nilai yang seimbang yaitu sebesar 14 responden pada masing-masing kategorinya.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini meliputi 2, Indikator kepemimpinan transformasional meliputi Baik, Cukup, dan Kurang. Sedangkan loyalitas karyawan meliputi Loyal, Cukup Loyal, dan Tidak Loyal. Hasil uji variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 2. Distribusi Berdasarkan Tingkat Loyalitas dan Kepemimpinan Transformasional Karyawan Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda

Variabel (n = 103)	n	%
Loyalitas Karyawan		
Loyal	56	54,4
Cukup Loyal	45	43,7
Tidak Loyal	2	1,9
Kepemimpinan Transformasional		
Baik	11	10,7
Cukup	79	76,7
Kurang	13	12,6

Sumber: Data Primer, 2024

Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa Loyalitas Karyawan di Rumah Sakit sebesar 56 (54,4%), sedangkan Kepemimpinan Transformasional sebesar 79 (76,7%) yang berarti bahwa responden merasa cukup terhadap gaya kepemimpinan transformasional yang ada di rumah sakit.

Analisis Bivariat

Tabel 3. Hasil Analisis Bivariat Berdasarkan Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Tingkat Loyalitas Karyawan Di Rumah Sakit

Variabel (N=103)	Std. Deviation ± Mean	Min - Max	Uji Noralitas	Uji Linieritas	Uji Heteroskedastisitas	Uji t	Uji f	Uji Koefisien Determinasi	P Value
Loyalitas Karyawan	8,903 ± 51,747	29,00 - 70,00	0,200	0,134	0,223	16,739	280,209	0,735	0,000
Kepemimpinan Transformasional	8,979 ± 41,737	12,00 - 60,00							

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa hasil pengolahan data statistik pada variabel Loyalitas Karyawan memiliki nilai Standar deviasi dan mean sebesar 8,903 ± 51,747 dan nilai Min-Max sebesar 29,00 – 70,00, kemudian pada variabel Kepemimpinan Transformasional menunjukkan nilai Standar deviasi dan mean sebesar 8,979 ± 41,737, dan nilai Min-Max sebesar 12,00 –

60,00. Selanjutnya, pada hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,200 > 0,05$ maka model regresi ini atau data residual berdistribusi normal, pada hasil uji linearitas diperoleh nilai *Deviation from Linearity* sebesar $0,134 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang linear secara signifikan antara dua variable, hasil uji heteroskedastisitas juga menunjukkan nilai Signifikansi sebesar $0,223 > 0,05$ yang diartikan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji parsial (Uji t) di dapat t hitung lebih besar dari t tabel ($16,739 > 1,66008$) dengan *p value* lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$) yang berarti bahwa kepemimpinan transformasional secara signifikan mempengaruhi loyalitas karyawan, pada hasil perhitungan Uji Simultan (Uji f) didapatkan f hitung lebih besar dari f tabel ($280,209 > 3,94$), dengan nilai *p value* lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$) maka ditarik kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan, kemudian pada hasil Uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,735. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh sebesar 73,5% terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan sisanya sebanyak 26,5% ($100\% - 73,5\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang dalam hal ini tidak diteliti.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang penulis lakukan, didapatkan hasil bahwasannya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda. Pengaruh loyalitas karyawan sangat sesuai dengan berbagai sektor organisasi, termasuk lingkup rumah sakit. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat memberikan dampak positif dan signifikan terhadap tingkat loyalitas karyawan. Penerapan gaya kepemimpinan yang baik dalam suatu organisasi berperan penting untuk membentuk hubungan dengan karyawan. Hal ini tidak hanya mempengaruhi dinamika bekerja, tetapi juga menciptakan hubungan psikologis yang dapat memperkuat loyalitas karyawan terhadap organisasi, sehingga berdampak pada kenyamanan karyawan. Loyalitas karyawan memegang peran penting dalam mendukung kinerja perusahaan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan tersebut. Karyawan yang loyal cenderung memiliki komitmen yang tinggi terhadap visi dan misi perusahaan serta memberikan kontribusi secara konsisten dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, menjaga dan meningkatkan loyalitas karyawan menjadi strategi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia perusahaan.

Karyawan di Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda menunjukkan tingkat loyalitas yang bervariasi. Sebagian besar karyawan merasa loyal karena mereka merasa pekerjaannya dihargai oleh atasan dan mendapatkan motivasi yang kuat dari pemimpin untuk mencapai tujuan. Namun, masih ditemukan beberapa karyawan hanya merasa cukup loyal atau bahkan tidak loyal. Mereka merasa tidak puas dengan fasilitas kerja yang disediakan dan merasa bahwa rumah sakit kurang memperhatikan kesejahteraan mereka. Selain itu, masih ditemukan karyawan yang merasa bahwa pemimpin belum sepenuhnya memberikan motivasi untuk mencapai tujuan, kurangnya dukungan untuk berpikir kreatif dalam menyelesaikan

masalah, bimbingan sesuai kebutuhan karyawan, dan pengakuan terhadap perbedaan individu dalam tim, tidak adanya penghargaan atas pencapaian yang diraih, tantangan terhadap cara berpikir tradisional, dukungan emosional dari pemimpin, dan tidak dibukanya ruang diskusi untuk ide-ide baru. Oleh karena itu, pentingnya perhatian lebih terhadap kesejahteraan karyawan dan perlunya menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, baik dari segi fasilitas maupun interaksi kepemimpinan, untuk meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Menurut Bass & Riggio (2006) dalam bukunya terdapat empat (4) dimensi utama yang mampu mencirikan kepemimpinan transformasional yaitu, Pengaruh ideal, motivasi inspirasional, pertimbangan individual, dan stimulasi intelektual. Karyawan pada dasarnya membutuhkan pemimpin yang dapat memberikan pengaruh ideal, yang berarti bahwa seorang pemimpin menjadi role model dan teladan yang mampu menginspirasi dan memotivasi karyawannya, memberikan motivasi secara inspiratif dapat mendorong semangat kerja staff berlandaskan tujuan dan visi yang jelas serta, memberikan dukungan yang sesuai dengan kebutuhan pengembangan masing-masing individu serta memberikan mereka peluang yang lebih besar untuk mengambil keputusan, serta memberikan stimulasi intelektual sehingga mendorong karyawan untuk berfikir kritis, kreatif dan inovatif dalam memecahkan masalah. Ketika gaya kepemimpinan transformasional diterapkan dengan baik hal tersebut dapat menciptakan suasana saling percaya dan rasa dihargai sehingga mendorong munculnya komitmen pada karyawan yang membuat mereka cenderung merasa nyaman dan loyal terhadap instansi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Ridito & Kasmiruddin (2016) dan Prayoga et al., (2019), yang menjelaskan bahwa meningkatkan 4 (empat) dimensi kepemimpinan transformasional dapat berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dan budaya organisasi, karena kombinasi dari keempat dimensi ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan komitmen, kinerja yang lebih baik, serta mewujudkan visi misi dan tujuan organisasi yang lebih efisien dan efektif, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas karyawan. Penelitian oleh Lyubykh et al., (2022) juga mengungkapkan bahwa empat dimensi tersebut dapat mengacu pada pemimpin yang membangun citra baik melalui kepercayaan diri untuk menjaga kepercayaan karyawan. Kemudian diperkuat kembali dari hasil studi Angelia & Astiti (2020) dan Yondonrenchin et al., (2023), yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional membangun hubungan emosional antara pemimpin dan bawahannya, menciptakan suasana saling percaya dan rasa dihargai, hal ini mendorong munculnya komitmen pada karyawan, sehingga membuat karyawan cenderung merasa nyaman.

Selanjutnya, penelitian oleh Widhant et al., (2024) menjelaskan bahwa fasilitas kerja yang memadai memungkinkan karyawan bekerja dengan optimal, dan ketika karyawan merasa kesejahteraannya diperhatikan maka mereka cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi. Dalam penelitian tersebut, ditemukan bahwa faktor fasilitas kerja, kesejahteraan karyawan, dan lingkungan kerja, mempengaruhi loyalitas karyawan. Hal ini berkaitan dengan kondisi di Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda, dimana sektor kesehatan membutuhkan komitmen yang tinggi dari karyawan untuk menjaga kualitas

pelayanan. Karyawan yang merasa fasilitas dan kesejahteraannya diperhatikan akan lebih menunjukkan komitmennya pada rumah sakit sehingga, karyawan dapat bekerja dengan maksimal yang berdampak pada kualitas pelayanan yang lebih baik.

Kepemimpinan juga sangat berkaitan dengan motivasi, karena memimpin sebuah organisasi tidak hanya membutuhkan visi yang jelas dan kemampuan komunikasi yang efektif, tetapi juga keterampilan untuk memotivasi orang lain agar tetap bersemangat dan berkomitmen dalam mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang tidak efektif dapat menghasilkan suasana kerja yang tidak mendukung. Karyawan yang mengalami stres akibat gaya kepemimpinan yang kurang komunikatif cenderung mengalami penurunan motivasi dan kontribusi. Dalam hal ini, dikarenakan mereka merasa bahwa kontribusi mereka tidak dihargai sehingga mengurangi rasa komitmen mereka terhadap organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Marwanto & Hasyim (2023), yang menyatakan bahwa pemberian motivasi oleh seorang pemimpin memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Ketika karyawan menerima motivasi yang diberikan oleh atasan, maka mereka akan merasa dihargai, perasaan termotivasi ini menciptakan dorongan emosional yang kuat, tidak hanya meningkatkan semangat kerja tetapi juga memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Kemudian diperkuat kembali dari hasil studi Mahayuni & Dewi (2020), mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional yang efektif dalam memotivasi karyawan untuk bekerja secara optimal dapat meningkatkan tingkat loyalitas mereka. Hal ini terjadi karena karyawan terinspirasi oleh gaya kepemimpinan transformasional cenderung mengembangkan tingkat loyalitas.

Penelitian yang dilakukan oleh Larasati & Sonhaji (2024) menjelaskan bahwa kepemimpinan yang efektif dipengaruhi oleh beberapa faktor penting yaitu, kepedulian sosial, komunikasi efektif, dan kejujuran seorang pemimpin. Kepedulian sosial mencakup kemampuan pemimpin untuk memperhatikan staf secara individu, memahami tujuan organisasi serta memberikan penghargaan terhadap pencapaian setiap individu dalam tim. Komunikasi yang efektif melibatkan karakteristik kepemimpinan transformasional, dan kejujuran seorang pemimpin juga penting untuk membangun kepercayaan di antara anggota tim, dan menciptakan hubungan positif serta lingkungan kerja yang produktif. Dan diperkuat kembali dari penelitian oleh Goleman (2017) bahwa pemimpin yang efektif memiliki kompetensi kecerdasan emosional yang meliputi kemampuan mengatur diri, motivasi yang tinggi, empati terhadap orang lain serta keterampilan sosial yang baik. Oleh karena itu, penting bagi para pemimpin untuk terus mengevaluasi penerapan gaya kepemimpinan agar dapat memenuhi harapan karyawan.

Selain faktor internal, faktor eksternal juga memegang peran penting dalam memengaruhi loyalitas karyawan, terutama dengan adanya tingkat persaingan yang ada di pasar tenaga kerja, ketika banyak peluang kerja terbuka di rumah sakit lain, karyawan akan merasa memiliki opsi untuk berpindah tempat kerja. Penelitian oleh Pitoy et al. (2020) menunjukkan bahwa ketidakpuasan terhadap kepemimpinan dapat mendorong karyawan untuk mencari peluang di tempat lain, yang pada akhirnya akan berdampak pada

menurunnya tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal ini menjadi perhatian rumah sakit untuk meningkatkan strategi kepemimpinan yang diterapkan untuk memberikan kenyamanan kepada karyawan sehingga karyawan menjadi lebih loyal.

Berdasarkan permasalahan yang dihadapi di Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda, yang menjadi tantangan dalam meningkatkan loyalitas adalah menciptakan lingkungan yang mendukung kepemimpinan transformasional. Oleh karena itu, pemimpin perlu terus-menerus meninjau strategi kepemimpinan transformasional agar lebih efektif dengan menyesuaikan kebijakan yang ada untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Kebijakan tersebut harus mencerminkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan seperti, memberikan penghargaan terhadap kontribusi karyawan, memberikan kesempatan untuk berkembang, serta menciptakan ruang untuk diskusi dan ide-ide baru dan dengan pendekatan ini diharapkan loyalitas karyawan meningkat.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda. Ketika penerapan gaya kepemimpinan transformasional meningkat maka akan berpengaruh juga terhadap meningkatnya loyalitas karyawan pada rumah sakit, dan hal tersebut juga dapat berdampak pada angka *turnover* karyawan dirumah sakit, karena karyawan yang merasa loyal cenderung akan bertahan lebih lama pada suatu organisasi. Penerapan gaya kepemimpinan efektif, yang mencakup dimensi seperti pengaruh ideal, motivasi inspirasional, pertimbangan individu, dan stimulasi intelektual, dapat menciptakan hubungan emosional antara pemimpin dan karyawan, sehingga mendorong munculnya rasa percaya, dihargai, dan loyalitas. Namun, tantangan yang dihadapi adalah masih adanya variabilitas dalam tingkat loyalitas karyawan, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti fasilitas kerja, kesejahteraan, dan perhatian terhadap kebutuhan individu. Oleh karena itu, penting bagi manajemen rumah sakit untuk terus mengevaluasi strategi kepemimpinan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung melalui kontribusi yang diberikan, kesempatan pengembangan, dan ruang untuk berinovasi. Dengan hal-hal tersebut diharapkan loyalitas karyawan dapat ditingkatkan, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan yang diberikan oleh kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeline, K. (2022). Dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Dan Turnover Intention (Studi Kasus Pt Bank Xyz Tbk). *Jurnal Bina Manajemen*, 10(2), 42–63. <https://doi.org/10.52859/jbm.v10i2.205>
- Aisyah, S., Ardan, M., & ... (2024). View of Analisis Faktor Yang Memengaruhi Turnover Intention Pegawai di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Sains Dan ...*, 6(1), 172–179.
- Angelia, D., & Astiti, D. P. (2020). Gaya Kepemimpinan Transformasional: Tingkatkan Work Engagement. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 1(3), 187. <https://doi.org/10.24014/pib.v1i3.9940>

- Ang, Y., & Edalmen, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(4), 1168. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i4.13512>
- Anwar, S., & Bhutto, S. A. (n.d.). *Does Transformational Leadership Effect Employees' Commitment? A Mediation Analysis of Perceived Organizational Support Using VB-SEM*.
- Apriyanto, K., Zuhaena, F., Lestari, H. D., Sundari, S., & Setiawan, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Objek Wisata Air Bojongsari. 2(April), 647–658.
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. Penerbit CV. PenaPersada. <https://books.google.co.id/books>
- Armelina, D. R., & Rizqi, M. A. (2022). Analisis Loyalitas Karyawan Bumh Di Jember. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Jurnal Ilmiah Multi Science*, 13(2), 34–48. <https://doi.org/10.52657/jiem.v13i2.1896>
- Artanto, D. (2022). 2706-7993-2-PB. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 12.
- Ashari, R. P., M, S. B. P., F, M. A. A., & Anshori, M. I. (2024). Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Peningkatan Kinerja Karyawan yang Inovatif. 1(2).
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformasional Leadership. In *Transformational Leadership: Second Edition*.
- Fitriani, L. K., & Yusiana, N. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 3(2). <https://doi.org/10.25134/ijsm.v3i2.3632>
- Freire, C., & Azevedo, A. (2023). “Look before you leap”: comparing the turnover intention of nurses as public servants and private employees. *Journal of Organizational Effectiveness*. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-03-2023-0072>
- Gani, N. A., Priharta, A., & Purnamasari, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(2), 579–588. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i2.444>
- Goleman, D. (2017). *Leadership That Gets Results* (Harvard Business Review Classics). Harvard Business Press. *Leadership Perspectives*, 85-96.
- Handayani, P., Astaivada, T., Aisyah, N., Isa Anshori, M., Raya Telang, J., Telang Indah, P., Kamal, K., Bangkalan, K., & Timur, J. (2023). Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 1(3), 84–101. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v1i3.695>
- Humairoh, T., Nasim Nasim, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Studi Kepemimpinan Transformasional Dalam Kajian Literatur. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(3), 103–117. <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v1i3.772>
- Iqbal, K., Fatima, T., & Naveed, M. (2020). *El impacto del liderazgo transformacional en el compromiso organizacional de las enfermeras: un*

- modelo de mediación múltiple. European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 10(1), 262–275.
- Lai, F. Y., Tang, H. C., Lu, S. C., Lee, Y. C., & Lin, C. C. (2020). *Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. Sage Open*, 10(1).
<https://doi.org/10.1177/2158244019899085>
- Larasati, E. R., & Sonhaji, I. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan: Kejujuran, Kepedulian Terhadap Sosial, Dan Komunikasi Efektif. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7.
- Lukianingtyas, C., Nurhardjo, B., & Prasetyaningtyas, S. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Loyalitas Karyawan Administrasi di Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang. *Ilmiah Mahasiswa*, 6.
- Lyubykh, Z., Gulseren, D., Turner, N., Barling, J., & Seifert, M. (2022). *Shared transformational leadership and safety behaviours of employees, leaders, and teams: A multilevel investigation. Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 95(2),
- Mahayuni, A. A. P., & Dewi, A. A. S. K. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1696.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p03>
- Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (n.d.). *Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). 6(1)*, 44–51.
- Muliati, M. (2020). Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Akmen Jurnal Ilmiah*, 17(4), 518–528. <https://doi.org/10.37476/akmen.v17i4.1174>
- Nabi, M. N., Zhiqiang, L., & Akter, M. (2023). *Transformational leadership and radical innovation for sustainability: mediating role of knowledge management capability and moderating role of competitive intensity. Innovation and Management Review*, 20(3), 298–310.
<https://doi.org/10.1108/INMR-05-2021-0075>
- Noviana, E., & Manafe, L. A. (2019). THE ROLE OF ORGANIZATIONAL CULTURE TO BUILD EMPLOYEE LOYALTY. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(2).
<https://doi.org/https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Oktavia, M. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pd Monggi Busana Indonesia. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 17, 84–99.
<https://doi.org/https://doi.org/10.36310/jebi.v17i2.383>
- Pitoy, T. I., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Manado). *Productivity*, 1(4), 339–344.
- Prayoga, A., Muharomah, R., & Sutarti, S. (2019). Implementasi Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah Aliyah Ma'Arif Cilageni Kadungora. *Attaqwa: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 15(1), 33–44.
- Rahayuni, S. (2020). Pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi terhadap loyalitas kerja pegawai dinas pemberdayaan

- masyarakat dan kampung, pemberdayaan *Tijarah: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 80–91.
- Ramadhana, R., & Rino. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Loyalitas Kerja Sebagai Variabel Mediasi di Direktorat Jenderal Sumber Daya dan Perangkat Pos dan Informatika di Jakarta. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2629–2640.
- Reza, M., & Yuliasri, nd. (2024). The Effect of Transformational Leadership Style, Work Environment, and Organizational Culture on Employee Loyalty of PT Sucofindo (Persero) Padang Branch 1 st. In *Business and Investment Review (BIREV)* (Vol. 2, Issue 3). Online.
- Ridito, R., & Kasmiruddin. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada Pt. Jasa Raharja Cabang Pekanbaru. *Jom Fisip*, 3.
- Simbolon, S., & Nathania, B. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hotel Citi Inn Medan. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 38–55.
- Sofiah Sinaga, N., Aprilinda, D., & Putra Budiman, A. (2021). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), 840–846. <https://doi.org/10.36418/cerdika.v1i7.123>
- Suryani, R., Maesaroh, S., & Rahman, Pratomo, R. (2020). 1, 2, 3. 20(1), 1–10
- Ullah, Z., Álvarez-Otero, S., Sulaiman, Ali Bait Ali, M., Sial, M. S., Ahmad, N., Scholz, M., & Omhand, K. (2021). *Achieving Organizational Social Sustainability through Electronic Performance Appraisal Systems: The Moderating Influence of Transformational Leadership*. *MDPI Stays Neutral with Regard to Jurisdictional Claims in Published Maps and Institutional Affiliation*, 13. <https://doi.org/10.3390/su13105611>
- Wibowo, F., Setiyanto, S., & Bahtiar, H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management and Digital Business*, 2(3), 128–138. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v2i3.587>
- Widhant, R. G., Sundar, S., & Achadi, A. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja, Kesejahteraan Karyawan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT. Akurat Intan Madya. *Majalah Ilmiah Manajemen & Bisnis (MIMB)*, 21.
- Yang, Q. (2024). *Research on Employee Loyalty Management Strategies in Globalized Enterprises*. 4086–4095.
- Yondonrenchin, M., Zanabazar, A., & Baljinnyam, E. (2023). The Impact of Leadership Styles on Employee Loyalty and Engagement. *European Journal of Business and Management Research*, 8(4), 94–100. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2023.8.4.2048>