

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keterlibatan Karyawan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan *SMPIT Assalaam Pekalongan*

Syamsul Huda

Universitas Pekalongan

hudasyam1973@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, keterlibatan karyawan, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada SMPIT Assalaam Pekalongan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data diperoleh dari 30 responden yang merupakan karyawan SMPIT Assalaam Pekalongan dan dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional dan keterlibatan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Namun demikian, hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, keterlibatan karyawan, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa model penelitian mampu menjelaskan sebagian besar variasi loyalitas karyawan.

Temuan penelitian ini menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor dominan dalam membentuk loyalitas karyawan, khususnya dalam konteks organisasi pendidikan, sementara kepemimpinan transformasional dan keterlibatan karyawan berperan sebagai faktor pendukung secara kolektif. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan

Kata kunci: Kepemimpinan transformasional, keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, loyalitas karyawan

PENDAHULUAN

Konsep mengenai kepemimpinan, keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan telah lama menjadi fokus kajian dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Keempat konsep tersebut dipahami sebagai faktor-faktor penting yang berkontribusi terhadap keberhasilan sebuah organisasi dalam mempertahankan kinerja, stabilitas, dan keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang. Loyalitas karyawan dipandang sebagai sikap positif yang tercermin dalam komitmen, kesediaan bertahan, serta kemauan karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi tempatnya bekerja (Alkasim & Prahara, 2019).

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang banyak dikaji karena kemampuannya dalam menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk melampaui kepentingan pribadi demi tujuan organisasi. Bass dan Avolio menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional mampu membangun keterikatan emosional karyawan melalui pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, serta perhatian individual (Bass, 1994). Penelitian empiris terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Risambessy et al., 2011), serta memiliki potensi meningkatkan loyalitas karyawan (Marwanto & Hasyim, 2023). Namun, pada beberapa studi juga menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional

terhadap loyalitas tidak selalu signifikan dan sangat dipengaruhi oleh konteks organisasi serta karakteristik tenaga kerja (Maha et al., 2025).

Selain kepemimpinan, keterlibatan karyawan (*employee engagement*) menjadi variabel penting pada kajian manajemen sumber daya manusia modern. Keterlibatan karyawan itu menggambarkan sejauh mana individu terhubung baik secara emosional, kognitif, dan fisik dengan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi, cenderung akan menunjukkan pengabdian, antusiasme tinggi, dan rasa memiliki terhadap organisasi. Penelitian (Wardana et al., 2024) menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan berperan sebagai mekanisme penting yang memperkuat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan loyalitas karyawan, meskipun dalam beberapa konteks pengaruh langsung keterlibatan terhadap loyalitas tidak selalu konsisten.

Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang terbentuk dari penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti kondisi kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta sistem penghargaan. Kreitner dan Kinicki menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan respons emosional terhadap pengalaman kerja yang dialami individu. Sejumlah penelitian empiris terdahulu menunjukkan hal tersebut. Bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat dan konsisten dengan loyalitas karyawan (Basalamah, 2012; Larastrini & Adnyani, 2019; Ningsih et al., 2023). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi dan keinginan untuk bertahan dalam organisasi.

Loyalitas karyawan didefinisikan sebagai kesetiaan dan dedikasi karyawan terhadap organisasi yang tercermin dalam keinginan untuk tetap bekerja, mendukung tujuan organisasi, serta memberikan kontribusi optimal dalam jangka panjang. Loyalitas karyawan berperan penting dalam menurunkan tingkat turnover dan meningkatkan produktivitas organisasi (Alkasim & Prahara, 2019). Loyalitas tidak terbentuk secara tunggal, namun merupakan hasil interaksi yang kompleks antara kepemimpinan, keterlibatan karyawan, dan kepuasan kerja.

Meskipun hubungan antara kepemimpinan transformasional, keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan telah banyak diteliti, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan temuan yang beragam. Selain itu, penelitian yang mengkaji keterkaitan variabel-variabel tersebut dalam konteks organisasi pendidikan, khususnya sekolah berbasis Islam, masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional, keterlibatan karyawan, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada SMPIT Assalaam Pekalongan, guna memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia pada sektor pendidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survei. Objek penelitian adalah karyawan SMPIT Assalaam Pekalongan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 karyawan, yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari kepemimpinan transformasional, keterlibatan karyawan, dan kepuasan kerja sebagai variabel independen, serta loyalitas karyawan sebagai variabel dependen. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh simultan antar variabel, serta koefisien determinasi (R^2) untuk melihat besarnya kontribusi variabel independen terhadap loyalitas karyawan..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan analisis regresi linier berganda, diperoleh gambaran mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, keterlibatan karyawan, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan SMPIT Assalaam Pekalongan. Pengujian dilakukan secara parsial melalui uji t dan secara simultan melalui uji F

Tabel 1 Uji (t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.638	2.095		-.305	.763
	Kepemimpinan (X1)	.101	.067	.287	1.500	.146
	Keterlibatan Karyawan (X2)	.158	.136	.189	1.161	.256
	Kepuasan Kerja (X3)	.323	.100	.482	3.231	.003

a. Dependent Variable: Loyalitas

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 1,500 yang lebih kecil dari t tabel sebesar 2,048, dengan nilai signifikansi $0,146 > 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional belum mampu secara langsung meningkatkan loyalitas karyawan. Dalam konteks organisasi pendidikan, loyalitas karyawan tidak semata-mata ditentukan oleh gaya kepemimpinan, melainkan bisa juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti : rasa pengabdian, stabilitas kerja, dan nilai profesionalisme.

Hasil pengujian parsial juga menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Nilai t hitung yang diperoleh sebesar 1,161, lebih kecil dibandingkan t tabel sebesar 2,048, dengan nilai signifikansi $0,256 > 0,05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan menunjukkan keterlibatan dalam menjalankan tugasnya, keterlibatan tersebut belum secara langsung mendorong loyalitas karyawan terhadap organisasi. Hal ini bisa dimungkinkan karena keterlibatan karyawan lebih berorientasi pada pelaksanaan tugas profesional dibandingkan keputusan jangka panjang untuk bertahan dalam organisasi.

Berbeda dengan dua variabel sebelumnya, hasil uji t menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Nilai t hitung sebesar 3,231 lebih besar dari t tabel sebesar 2,048, dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi pula loyalitas yang ditunjukkan. Kepuasan kerja menjadi faktor utama yang mendorong karyawan untuk bertahan dan berkontribusi secara berkelanjutan dalam organisasi.

Tabel 2 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91.379	3	30.460	14.187	.000 ^b
	Residual	55.821	26	2.147		
	Total	147.200	29			
a. Dependent Variable: Loyalitas (Y)						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Keterlibatan Karyawan (X2), Kepemimpinan Transformasional (X1)						

berdasarkan hasil uji F (simultan) diatas diketahui bahwa kepemimpinan transformasional, keterlibatan karyawan, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 14,187 yang lebih besar dari F tabel sebesar 2,93, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun secara parsial tidak semua variabel berpengaruh signifikan, namun secara simultan ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan perubahan loyalitas karyawan

Tabel 3. R Square (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.621	.577	1.46525
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Keterlibatan Karyawan (X2), Kepemimpinan Transformasional (X1)				

Nilai koefisien determinasi (R²) pada tabel diatas sebesar 0,621 menunjukkan bahwa 62,1% variasi loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional, keterlibatan karyawan, dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya 37,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam membentuk loyalitas karyawan, sementara kepemimpinan transformasional dan keterlibatan karyawan berperan sebagai faktor pendukung yang pengaruhnya lebih bersifat kolektif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan SMPIT Assalaam Pekalongan, sedangkan kepemimpinan transformasional dan keterlibatan karyawan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan dalam konteks organisasi pendidikan lebih banyak dipengaruhi oleh tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya dibandingkan oleh gaya kepemimpinan dan tingkat keterlibatan karyawan secara langsung.

Namun demikian, hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, keterlibatan karyawan, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan sebagian besar variasi loyalitas karyawan, sehingga model penelitian dinilai layak dan memiliki kekuatan penjelas yang baik.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor dominan dalam membentuk loyalitas karyawan, sementara kepemimpinan transformasional dan keterlibatan karyawan berperan sebagai faktor pendukung yang memperkuat loyalitas ketika dikombinasikan secara simultan. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi pengelolaan sumber daya manusia di organisasi pendidikan, khususnya dalam upaya meningkatkan loyalitas karyawan melalui penciptaan kondisi kerja yang mampu memberikan kepuasan secara berkelanjutan..

DAFTAR PUSTAKA

- Alkasim, M. A., & Prahara, S. A. (2019). Perceived organizational support dengan employee engagement pada karyawan. In *Psikoislamedia Jurnal Psikologi* (Vol. 4).
- Basalamah, A. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Staf Reception Pada Hotel X di Madiun Jawa Timur. *Binus Business Review*, 3(1).
- Bass, B. M. , & A. B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja dan Work-Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3674. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p14>
- Maha, A. N. V., Winoto Tj, H., & Wahyoedi, S. (2025). The Influence of Transformational Leadership on Career Development of Generation Y and Z Employees Mediated by Job Satisfaction at PT.VCN. In *MES Management Journal* (Vol. 4).
- Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). *Jurnal Ikraith Ekonomika*, 6(1), 44–51. <http://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA>
- Ningsih, M. A., Krisma Wijaya, Y., Muntahari, S., & Damayanti, N. (2023). The Impact of Transformational Leadership on Employee Satisfaction, Employee Performance, and Employee Engagement: The Insurance and Pension Fund Service. *INTERNATIONAL JOURNAL OF APPLIED BUSINESS RESEARCH*, 2023(1), 88–100. <https://doi.org/10.35313/ijabr.v5i01.289>
- Risambessy, A., Swasto, B., Thoyib, A., & Siti Astuti, E. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Burnout terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/369/405>
- Wardana, I. M. A., Salain, P. P. P., & Dwinata JS, I. P. W. (2024). Transformational Leadership and Employee Satisfaction on Employee Loyalty: The Mediating Role of Employee

Engagement. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 15(2), 314–331.
<https://doi.org/10.18196/mb.v15i2.22160>