

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DENGAN LOYALITAS KARYAWAN GraPARI
TELKOMSEL BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

**NURULAINUN
210901086**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2025**

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN
LOYALITAS KARYAWAN GraPARI TELKOMSEL BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Oleh:

**NURUL AINUN
NIM. 210901086**

Disetujui Oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II


Prof. Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si
NIP. 197004201997031001


Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 198202092023212018

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN
LOYALITAS KARYAWAN GraPARI TELKOMSEL BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Telah Dinilai oleh Tim Munaqasyah Skripsi
Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Dan Dinyatakan Lulus serta Disahkan sebagai
Tugas Akhir untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

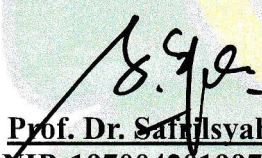
Diajukan Oleh:

**NURUL AINUN
NIM. 210901086**

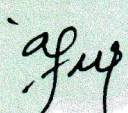
**Pada Hari/Tanggal
Selasa/12 Agustus 2025**

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

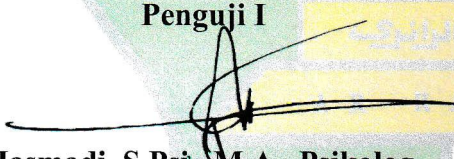
Ketua


Prof. Dr. Saifulsyah, M.Si
NIP. 197004201997031001

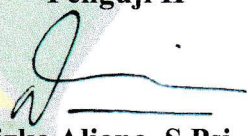
Sekretaris


Vera Nova, M.Psi., Psikolog
NIP. 198202092023212018

Penguji I

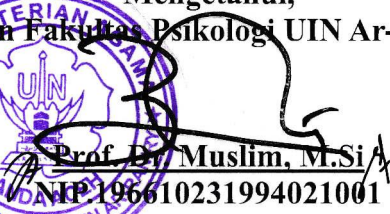

Jasmadi, S.Psi., M.A., Psikolog
NIP. 197609122006041001

Penguji II


Cut Rizka Aliana, S.Psi., M.Si
NIP. 199010312019032014

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry**




Prof. Dr. Muslim, M.Si
NIP. 196610231994021001

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nurul Ainun

NIM : 210901086

Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh, 17 Juli 2025

Yang Menyatakan



Nurul Ainun

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya setiap saat, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Loyalitas Karyawan GraPARI Telkomsel Banda Aceh”. Shalawat beserta salam juga peneliti hanturkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta sahabat dan keluarganya.

Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan wajib untuk menyelesaikan tugas akhir dalam memperoleh gelar sarjana strata satu (S-1) pada Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Peneliti sepenuhnya menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini, tidak lepas dari bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak, termasuk keluarga dan rekan-rekan terdekat, baik secara langsung maupun tidak langsung, serta dalam bentuk dukungan moral maupun material.

Peneliti mengucapkan terima kasih yang teramat dalam kepada kedua orang tua tercinta Mama Nurjannah dan Papa Martoyo yang siang dan malam selalu sabar mendoakan, mendukung serta selalu memberi semangat serta kasih sayang yang tiada henti kepada adek tercinta. Kakak tersayang Bdn. Asmaul Husnah, S.Keb yang selalu memberikan uang jajan dan menyayangi adeknya sepenuh hati dan selalu mensupport dan memberi semangat kepada peneliti. Selain itu, pada kesempatan kali ini peneliti juga ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Muslim, M.Si selaku dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada peneliti sebagai mahasiswa di Fakultas Psikologi.

2. Bapak Prof. Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si, sebagai Wakil Dekan I Bidang Akademik. Dan juga selaku pembimbing I peneliti yang selalu support dan membantu dalam menyelesaikan penulisan skripsi.
3. Ibu Misnawati, S.Ag., M.Ag. Ph.D sebagai Wakil dekan II Bidang Administrasi dan Keuangan yang telah membantu dan memberi dukungan kepada peneliti.
4. Bapak Drs. Nasruddin, M.Hum sebagai Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama yang telah memberikan dukungan kepada peneliti dan mahasiswa lainnya.
5. Bapak Julianto, S.Ag., M.Si sebagai Ketua Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah membimbing, mengarahkan dan memberi motivasi kepada peneliti dan juga mahasiswa lainnya.
6. Ibu Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku pembimbing II sekaligus penasehat akademik yang membantu serta membimbing penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi walaupun dalam keadaan sakit dan di luar jam kerjanya.
7. Sahabat yang penulis sayangi Bunga Amelia Mustika, S.Tr.A.B yang selalu mengingat penulis walaupun jauh, menemani dan mendukung penulis agar selalu semangat menyelesaikan perkuliahan.
8. Sahabat yang penulis sayangi yang ketemu di Banda Aceh Aulia Indriyani, S. Psi yang sangat amat membantu, membimbing, mangarahkan mulai dari awal proses perkuliahan maupun penulisan skripsi hingga akhir perkuliahan.
9. Sahabat yang penulis sayangi yang ketemu di Banda Aceh Lushi Zahrani yang menemani hari-hari penulis dan menyayangi penulis seperti kakak kandung sendiri.
10. Seluruh karyawan GraPARI Telkomsel Banda Aceh yang membantu proses penelitian. Semoga Allah SWT memudahkan urusannya dalam segala hal.

11. Seseorang yang tak kalah penting kehadirannya di akhir perkuliahan, Muhammad Andika, S. Pi. Sudah berkontribusi banyak di setiap hari penulis, memberikan dukungan, semangat, dan motivasi. Dan juga senantiasa menghibur, mendengarkan keluh kesah dan tidak pernah menyerah membujuk dan mengusahakan segala keinginan penulis tanpa mengeluh.
12. Terakhir dan yang paling istimewa, teruntuk ku, aku, diriku yang sudah bertanggung jawab menunjukkan kegigihannya dalam menyelesaikan pendidikannya sendiri walaupun sedih dan sakit tetapi tetap berjuang agar selesainya sesuatu yang sudah di mulai.

Peneliti mengucapkan terima kasih banyak atas doa, dukungan dan motivasi sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga kalian semua mendapatkan balasan terbaik dari Allah SWT. Peneliti menyadari masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, peneliti berharap adanya kritikan dan saran yang bersifat membangun, sehingga kekurangan itu tidak terulang lagi pada hari yang akan datang. Harapan peneliti semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi orang lain terutama untuk peneliti sendiri.

Banda Aceh, 17 Juli 2025

Peneliti,

Nurul Ainun

NIM. 210901086

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
E. Keaslian Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Loyalitas Karyawan	9
1. Pengertian Loyalitas Karyawan	9
2. Aspek-aspek Loyalitas Karyawan	10
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas	12
B. Gaya Kepemimpinan Transformasional	15
1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional	15
2. Aspek-aspek Gaya Kepemimpinan Transformasional	17
C. Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Loyalitas Karyawan	18
D. Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN	23
A. Pendekatan dan Metode Penelitian	23
B. Identifikasi Variabel Penelitian	23
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	24
1. Kepemimpinan Transformasional	24
2. Loyalitas Karyawan	24
D. Subjek Penelitian	25
1. Populasi	25
2. Sampel	25
E. Teknik Pengumpulan Data	26

1. Alat Ukur Penelitian	26
2. Uji Validitas	30
4. Uji Data Beda Aitem.....	32
5. Uji Reliabilitas	34
F. Teknik Analisis Data	35
1. Proses Pengolahan Data.....	35
2. Uji Prasyarat	36
3. Uji Hipotesis	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
A. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian	38
1. Administrasi Penelitian.....	38
2. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur.....	38
3. Pelaksanaan Penelitian.....	39
B. Deskripsi Data Penelitian.....	40
1. Demografi Penelitian	40
2. Data Kategorisasi	42
C. Pengujian Hipotesis.....	46
1. Hasil Uji Prasyarat.....	46
2. Hasil Uji Hipotesis.....	49
D. Pembahasan	50
BAB V PENUTUP	54
A. Kesimpulan	54
B. Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA.....	56
LAMPIRAN.....	60

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1. Skor aitem skala favourable dan skala unfavourable	26
Tabel 3. 2. Blue Print awal kepemimpinan transformasional	27
Tabel 3. 3. Blue print awal loyalitas karyawan	28
Tabel 3. 4. Komputasi CVR skala kepemimpinan transformasional	31
Tabel 3. 5. Komputasi CVR skala loyalitas karyawan	31
Tabel 3. 6. Koefisien Daya Beda Aitem Skala Kepemimpinan Transformasional	32
Tabel 3. 7 Blue Print akhir Skala Kepemimpinan Transformasional.	33
Tabel 3. 8. Koefisien Daya Beda Aitem Skala Loyalitas Karyawan	33
Tabel 3. 9. Blue Print terbaru Skala Loyalitas Karyawan	34
Tabel 4. 1 Data Demografi Jenis Kelamin	40
Tabel 4. 2 Data Demografi Usia	40
Tabel 4. 3 Data Demografi Lama Bekerja	41
Tabel 4. 4 Data Demografi Status Pekerjaan	41
Tabel 4. 5 Data Demografi Status Perkawinan	42
Tabel 4. 6 Data Demografi Pendidikan Terakhir	42
Tabel 4. 7 Deskripsi Data Penelitian Kepemimpinan Transformasional	43
Tabel 4. 8 Kategorisasi Kepemimpinan Transformasional	44
Tabel 4. 9 Deskripsi Data Penelitian Loyalitas Karyawan	44
Tabel 4. 10 Kategorisasi Loyalitas Karyawan	45
Tabel 4. 11 Uji Normalitas One Sample Kolmogorv Smirnov	46
Tabel 4. 12 Uji Normalitas Skewness & Kurtosis	46
Tabel 4. 13 Uji Linearitas Hubungan Data Penelitian	49
Tabel 4. 13 Uji Hipotesis Data Penelitian	49

جامعة الرانري

A R - R A N I R Y

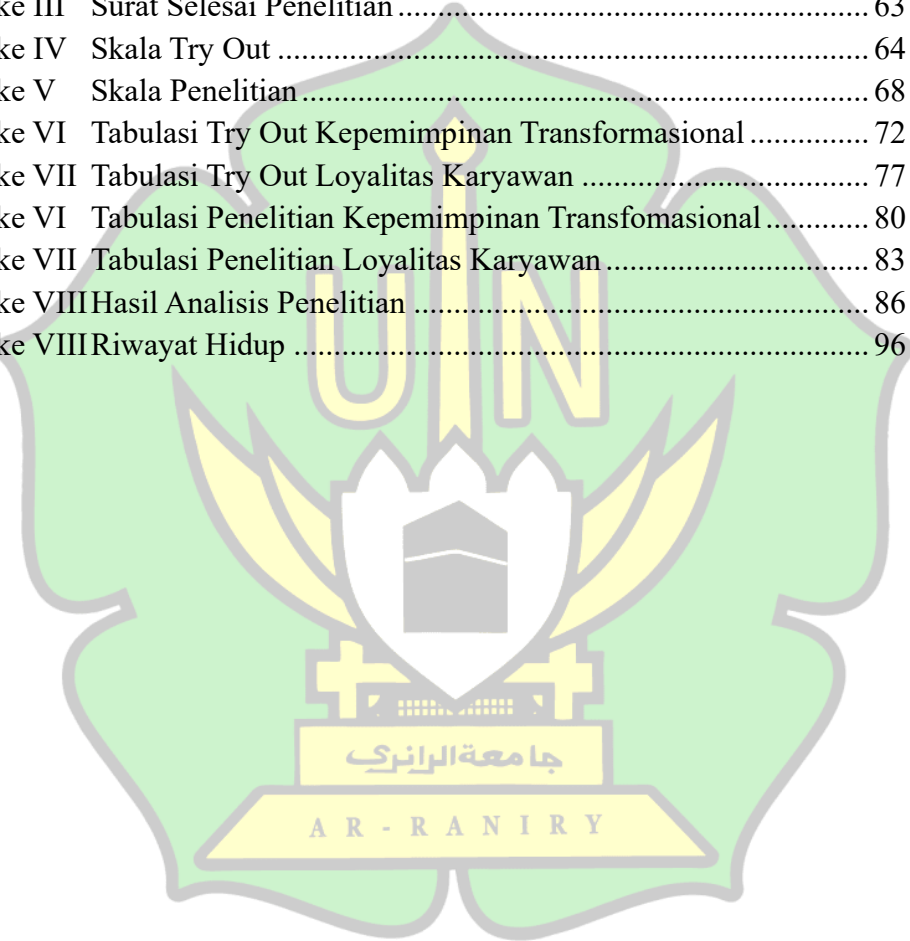
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	22
---------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran ke I	Surat Keputusan Mengenai Pembimbing.....	61
Lampiran ke II	Surat Izin Penelitian Fakultas Psikologi	62
Lampiran ke III	Surat Selesai Penelitian	63
Lampiran ke IV	Skala Try Out	64
Lampiran ke V	Skala Penelitian	68
Lampiran ke VI	Tabulasi Try Out Kepemimpinan Transformasional	72
Lampiran ke VII	Tabulasi Try Out Loyalitas Karyawan	77
Lampiran ke VI	Tabulasi Penelitian Kepemimpinan Transformasional	80
Lampiran ke VII	Tabulasi Penelitian Loyalitas Karyawan	83
Lampiran ke VIII	Hasil Analisis Penelitian	86
Lampiran ke VIII	Riwayat Hidup	96



HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN LOYALITAS KARYAWAN GraPARI TELKOMSEL BANDA ACEH

ABSTRAK

Loyalitas karyawan bagi perusahaan menjadi suatu hal yang sulit didapatkan karena loyalitas karyawan tidak dapat diperjual belikan dengan uang atau barang apapun. Oleh karena itu perusahaan harus mampu untuk menjaga rasa loyal pada setiap karyawan. Salah satunya dengan cara meningkatkan kepemimpinan transformasional, sehingga meningkat juga loyalitas karyawan pada perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kepemimpinan transformasional dengan loyalitas karyawan GraPARI Telkomsel Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan alat ukur dalam penelitian ini yaitu skala kepemimpinan transformasional yang disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Bass (1985) dan mengadopsi skala loyalitas karyawan yang disusun oleh Hanum (2023). Jumlah populasi sebanyak 68 karyawan GraPARI Telkomsel Banda Aceh dan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu total sampling. Teknik analisis data menggunakan metode korelasi *rank spearman*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat arah hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan loyalitas karyawan pada karyawan GraPARI Telkomsel Banda Aceh yaitu dengan nilai koefisien korelasi ρ (p) sebesar 0.609 dan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$) maka hipotesis diterima yang artinya terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan loyalitas karyawan. Artinya semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan sebaliknya semakin rendah kepemimpinan transformasional maka semakin rendah pula loyalitas karyawan GraPARI Telkomsel Banda Aceh.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Loyalitas Karyawan, GraPARI Telkomsel

THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND EMPLOYEE LOYALTY AT GraPARI TELKOMSEL BANDA ACEH

ABSTRACT

Employee loyalty for a company is something that is difficult to obtain because loyalty cannot be bought with money or any material goods. Therefore, companies must be able to maintain a sense of loyalty in every employee. One way to achieve this is by enhancing transformational leadership, which in turn can increase employee loyalty to the company. The purpose of this study is to determine the relationship between transformational leadership and employee loyalty at GraPARI Telkomsel Banda Aceh. This research uses a quantitative approach, with the measurement tool for transformational leadership based on the aspects proposed by Bass (1985), and the employee loyalty scale adopted from Hanum (2023). The population consists of 68 employees at GraPARI Telkomsel Banda Aceh, and the sampling technique used is total sampling. Data analysis was conducted using the Spearman rank correlation method. The results show a positive relationship between transformational leadership and employee loyalty among employees at GraPARI Telkomsel Banda Aceh, with a correlation coefficient (ρ) of 0.609 and a p-value of 0.000 ($p < 0.05$). This means the hypothesis is accepted, indicating a positive and highly significant relationship between transformational leadership and employee loyalty. In other words, the higher the transformational leadership, the higher the employee loyalty, and conversely, the lower the transformational leadership, the lower the employee loyalty at GraPARI Telkomsel Banda Aceh.

Keywords : Transformational Leadership, Employee Loyalty, GraPARI Telkomsel

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan alat perencanaan dan penggerak untuk memperoleh sesuatu yang telah menjadi tujuan bagi organisasi tersebut yang telah ditentukan. Keberhasilan suatu perusahaan itu juga dapat dilihat dari penilaian kerja anggotanya. Untuk mencapai apa yang diinginkan, pengelolaan perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang bersifat usaha dan untuk mendapatkannya dengan mudah juga membutuhkan usaha yang besar sampai mencapai keberhasilan yang diinginkan (Suteja, 2021).

Sumber daya manusia memiliki fungsi sebagai penggerak dan pembuat dari suatu rencana, untuk mencapai apa yang telah menjadi tujuan organisasi. Pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya manusia yang baik tentu saja akan mendorong serta meningkatkan keberhasilan organisasi atau perusahaan. (Shelemo, 2023).

Seorang karyawan yang memiliki ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan cenderung memiliki sikap berdedikasi tinggi, inisiatif, taat peraturan, jujur dan berkomitmen untuk tumbuh dan berkembang bersama dalam mencapai tujuan suatu perusahaan merupakan loyalitas. Loyalitas merupakan motivasi dan komitmen karyawan untuk memperoleh kesejahteraan dan sukses di perusahaan tempat ia bekerja. Loyalitas merupakan kondisi dimana seorang memiliki komitmen (Ang & Edalmen, 2021).

Setiap perusahaan tentu ingin karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi pada perusahaan dan pekerjaannya, karena dengan adanya loyalitas yang tinggi diharapkan dapat memberikan perkembangan dan kemajuan pada perusahaan (Astuti & Heryadi, 2023). Loyalitas karyawan bagi perusahaan menjadi suatu hal yang sulit didapatkan karena loyalitas karyawan tidak dapat diperjualbelikan dengan uang atau barang apapun. Oleh karena itu perusahaan harus mampu untuk menjaga rasa loyal pada setiap karyawan (Arnawa & Darsana, 2021).

Adapun pengertian loyalitas, Armstrong (2006) mendefinisikan loyalitas sebagai keadaan ketika seorang karyawan memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi dan merasa terikat secara emosional untuk berkontribusi secara maksimal. Loyalitas ini melibatkan rasa keterikatan emosional yang mendalam, di mana karyawan merasa memiliki hubungan yang erat dengan organisasi dan memiliki motivasi tinggi untuk berkontribusi secara maksimal. Sedangkan Arnawa dan Darsana (2021) loyalitas juga diartikan sebagai sikap yang setia kepada suatu hal, sehingga orang yang bersangkutan merasa enggan meninggalkan hal tersebut.

Karyawan yang loyal terhadap perusahaan adalah karyawan yang bersedia mengabdikan diri kepada perusahaan dan pemimpinnya (Sumantri & Mujiati, 2023). Loyalitas karyawan di perusahaan merujuk pada tingkat komitmen dan dedikasi karyawan tertentu terhadap perusahaan di mana dia bekerja dalam waktu yang lama (Guferol & Hadisuwarno, 2023).

Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi pastinya lebih produktif, kinerjanya semakin baik dan mampu memberikan sumbangan untuk kemajuan dan perkembangan perusahaan (Hilmi, 2019). Karyawan yang loyal juga pasti akan

bersungguh-sungguh dan bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya dan pasti taat akan peraturan (Mitra, 2020).

Namun pada kenyataannya tidak semua karyawan menunjukkan sikap loyalitas sebagaimana menurut survei (Gallup, 2023) Karyawan yang merasa terlibat dalam pekerjaan mereka memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi. Hanya 19% dari karyawan yang terlibat bersedia untuk tinggal di perusahaan untuk waktu yang lebih lama. Hal tersebut juga peneliti dapatkan dari hasil observasi dan wawancara pada karyawan GraPARI Telkomsel. Peneliti melakukan wawancara pada salah satu karyawan GraPARI Telkomsel Banda Aceh yang dilakukan pada 13 Oktober 2024.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti sebagai berikut:

Narasumber 1

“...kalau dikasi kerjaan tambahan di luar jam kerja ya saya tidak kerjakan karna kan diluar tanggung jawab saya, yaa kalo saya pribadi yang penting masuk tepat waktu dan ga buat masalah saja. Kalo kerjaannya belum siap ya sambung esok hari kan udah waktunya jam pulang...” (AA, wawancara personal 13 Oktober 2024).

Narasumber 2

“...kalo bolos kerja si saya pernah sesekali karna capek dan hari kejeput, terkait pekerjaan ya kalo sudah waktunya pulang ya lanjut besok hari. Karena ga ada jam lemburnya juga, ya kalo kerjaannya berat biasanya dikasi tim untuk pengerjaannya karna pasti ada deadline pengumpulannya kan...” (MR, wawancara personal 15 September 2024)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut ditemukan bahwa responden terkadang masih susah berkonsentrasi terlihat bahwasanya masih ada karyawan yang tidak siap mengerjakan pekerjaan sampai selesai dikarenakan tidak mau bekerja di luar jam kantor dan juga karyawan yang bolos dikarenakan capek dan

hari kejeput, hal tersebut menunjukkan masih ada masalah dalam loyalitas pada karyawan GraPARI Telkomsel.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan salah satunya adalah kepemimpinan transformasional menurut hasil penelitian yang dilakukan (Muliati, 2020). Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik melalui visi yang jelas, komunikasi yang efektif, dan dukungan emosional (Armiyanti et al., 2023). Sedangkan Isnawati (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta strategi dalam membawa organisasi mencapai tujuannya.

Kepemimpinan transformasional yang dilakukan pada instansi, dapat meningkatkan loyalitas pegawai begitupun sebaliknya jika kepemimpinan transformasional tidak dilakukan maka pegawai tidak akan memiliki loyalitas pada perusahaan. Keputusan yang diambil oleh pemimpin, dukungan yang diberikan kepada karyawan oleh pemimpin, komunikasi yang baik dari pemimpin, dan sikap pemimpin yang baik dapat mempengaruhi loyalitas karyawan agar kinerjanya baik. Pemimpin yang mampu memberikan kenyamanan kepada karyawannya berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Muliati, 2020).

Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dimana kepemimpinan transformasional yang dilakukan dapat

meningkatkan loyalitas karyawan pada penelitian (Fitriana et al., 2021; Astuti dan Heryadi 2023). Dan juga diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Apriyanto et al., (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik meneliti dengan mengambil judul “Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Loyalitas Karyawan GraPARI Telkomsel Banda Aceh”.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan loyalitas karyawan GraPARI Telkomsel Banda Aceh ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat hubungan kepemimpinan transformasional dengan loyalitas karyawan GraPARI telkomsel Banda Aceh.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan teoritis terhadap pengembangan ilmu psikologi khususnya dibidang psikologi industri dan organisasi. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti dalam bidang psikologi industri terutama yang berkaitan dengan kepemimpinan, kepemimpinan transformasional dan loyalitas karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat bagi Karyawan

penelitian ini diharapkan karyawan memahami hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan loyalitas karyawan sehingga akan bisa meningkatkan loyalitasnya.

b. Manfaat bagi Perusahaan

penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelatihan kepemimpinan kepada karyawan yang membutuhkan atau yang tidak memiliki pengalaman sebagai pemimpin tetapi mendapatkan posisi tersebut dan dapat meninjau bagaimana kinerja pemimpin tersebut dalam mencapai visi dan misi perusahaan.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini dibuat berdasarkan lima penelitian terdahulu yang mempunyai karakteristik relatif sama, meskipun terdapat perbedaan dalam hal kriteria subjek, lokasi dan metode analisis data. Penelitian yang akan dilakukan adalah hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Loyalitas Karyawan pada GraPARI Telkomsel Banda Aceh.

Penelitian yang dilakukan oleh Sumantri dan Mujiati, (2023) berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan *Work-Life Balance* terhadap Loyalitas Karyawan”. Penelitian ini menggunakan kuantitatif yang berbentuk asosiatif kausalitas (sebab akibat), menggunakan metode penelitian survei, populasi sebanyak 40 orang dengan teknik sampling jenuh. Penelitian ini menganalisis data menggunakan skala linkert. Perbedaan penelitian ini dengan

penelitian yang dilakukan peneliti terdapat pada teknik pengambilan sampel dan lokasi penelitian.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Fitriana et al., (2021) berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan di BJB Syariah KCP Majalaya”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif, menggunakan metode penelitian survei menggunakan sample sebanyak 16 orang dengan metode sampling sampel jenuh. Penelitian ini menganalisis data menggunakan korelasi berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti terdapat pada analisis data, serta subjek dan lokasi penelitian.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ang dan Edalmen (2021) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan”. Menggunakan pendekatan kuantitatif, Metode penelitian menggunakan metode teknik konklusif kausal. Populasi 50 responden dengan menggunakan sampling jenuh dan metode analisis *partial least square* (PLS). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti terdapat pada teknik pengambilan sample dan lokasi penelitian.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Muliati (2020) yang berjudul “Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berbentuk *eksplanatori research*. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 39 orang dengan minimal 8 tahun bekerja di PT. Bosoa Berlian Motor (BBM). Menggunakan metode regresi linier berganda untuk menganalisis data. Perbedaan

penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti terdapat pada teknik pendekatan, pengambilan sampel, metode analisis data dan lokasi penelitian.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Astuti dan Heryadi (2023) yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Transformatif dengan Loyalitas Karyawan Generasi Z “. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional, penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 99 karyawan generasi Z dan telah bekerja selama minimal 1 tahun di Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai responden dengan teknik *purposive sampling*, dengan metode analisis uji korelasi *Pearson Product Moment*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti terdapat pada teknik pengambilan sampel dan lokasi penelitian.

Berdasarkan penelitian terdahulu, banyak peneliti yang melakukan penelitian mengenai hubungan kepemimpinan transformasional dan loyalitas karyawan menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan penelitian ini terdapat pada subjek, lokasi, jumlah variabel, teknik pengambilan sampel, dan teknik pengolahan data. Oleh karena itu, berdasarkan fenomena yang bahwa pemimpin adalah panutan di tempat dimana kita kerja yang dimana kita banyak menghabiskan waktu dan melakukan interaksi dengannya. Maka peneliti ingin melakukan penelitian terkait hubungan kepemimpinan transformasional dengan loyalitas karyawan pada GraPARI Telkomsel Banda Aceh.