

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DELEGATIF DENGAN
LOYALITAS KERJA PADA PEKERJA PARUH WAKTU
DI *COFFEE SHOP* BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan oleh :

**Raudhatul Muna
190901068**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
1447 H / 2025 M**

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DELEGATIF DENGAN
LOYALITAS KERJA PADA PEKERJA PARUH WAKTU DI COFFEE
SHOP BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 Psikologi**

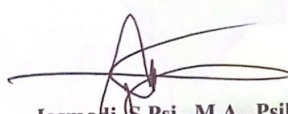
Oleh:

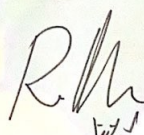
**RAUDHATUL MUNA
NIM. 190901068**

Disetujui Oleh

Pembimbing I

Pembimbing II


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


Rizka Dara Vonna, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIDN. 1313069301

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DELEGATIF DENGAN
LOYALITAS KERJA PADA PEKERJA PARUH WAKTU DI COFFEE
SHOP BANDA ACEH**

Skripsi

**Telah Dinilai oleh Panitia Munaqasyah Skripsi
Fakultas Psikologi UIN Ar- Raniry
dan Dinyatakan Lulus serta Disahkan sebagai
Tugas Akhir untuk Meraih Gelar
Sarjana S-1 Psikologi**

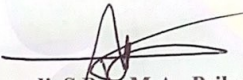
Oleh :

**Raudhatul Muna
NIM. 190901068**

**Pada Hari/ Tanggal :
Selasa, 12 Agustus 2025 M
18 Safar 1447 H**

Panitia Munaqasyah Skripsi

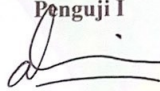
Ketua


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

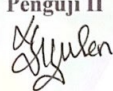
Sekretaris


**Rizka Dara Vonna, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIDN. 1313069301**

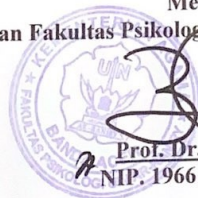
Penguji I


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

Penguji II


**Iyulen Pebry Zuanny, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 199002052025052002**

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




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

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya :

Nama : Raudhatul Muna
NIM : 190901068
Jenjang : Strata Satu (S-1)
Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan 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 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 UIN Ar-Raniry.

Banda Aceh, 09 Juli 2025
Yang menyatakan,



Raudhatul Muna
NIM. 190901068

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Bersyukur kepada Allah SWT seraya memuji-Nya yang telah melimpahkan nikmat serta rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Delegatif dengan Loyalitas Kerja pada Pekerja Paruh Waktu di *Coffee Shop* Banda Aceh”. Kemudian, shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Baginda Nabi Muhammad SAW yang telah berjasa dalam perjuangan beliau sebagai *rahmatan lil ‘alamin* dan *uswatun hasanah* bagi umat.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan dan dukungan berbagai pihak. Terutama sekali, peneliti ingin berterima kasih kepada kedua orangtua tercinta, Alm. Abdurrahman dan Ibunda Nurhayati yang telah memberikan dorongan semangat dan doa untuk putri tercintanya, juga kepada ayah semoga Allah SWT jadikan kuburnya sebagai taman surga.

Selanjutnya, 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 untuk segera menyelesaikan skripsi.
2. Bapak Prof. Dr. Safrilsyah, M.Si. selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Kelembagaan yang telah memberikan semangat dan arahan dalam proses akademik.
3. Ibu Misnawati, Ph.D selaku Wakil Dekan II Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan yang telah bersedia menjadi pendengar aspirasi dan membantu administrasi mahasiswa.
4. Bapak Drs. Nasruddin, M.Hum selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Kerja sama yang telah membimbing mahasiswa dalam berorganisasi dan terus mengingatkan peneliti untuk menyelesaikan skripsi.
5. Bapak Julianto, S.Ag., M.Si. selaku Ketua Program Studi Psikologi yang terus memberikan semangat dan nasihat kepada mahasiswa untuk menyelesaikan perkuliahan dengan optimal.
6. Ibu Siti Hajar Sri Hidayati, S.Psi., M.A. selaku Sekretaris Program Studi Psikologi yang terus memacu mahasiswa untuk tidak lalai dalam menyelesaikan skripsi.
7. Ibu Cut Rizka Aliana, S.Psi., M.Si. selaku Penasehat Akademik dan Penguji I yang telah banyak membantu, membimbing dan mengarahkan peneliti dalam penulisan skripsi.

8. Bapak Jasmadi, S.Psi., M.A, Psikolog selaku Pembimbing I yang telah memberikan nasehat, serta ilmu pengetahuan baru dan dorongan di setiap proses bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi.
9. Ibu Rizka Dara Vonna, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Pembimbing II yang telah membimbing dan memberikan banyak masukan, saran serta ilmu pengetahuan baru, bahkan *support* yang tiada henti di setiap proses penulisan skripsi ini sampai dengan selesai.
10. Ibu Iyulen Pebry Zuanny, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku penguji II yang telah memberikan ilmu, masukan dan saran kepada peneliti dalam proses penyelesaian skripsi.
11. Seluruh *civitas academica*, dosen serta staf Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah membantu, mendidik, dan memberikan ilmu yang bermanfaat dengan iklas dan tulus.
12. Terima Kasih Kepada Founder Progresif Group dan Owner coffeeshop Banda Aceh yang telah memberikan kesempatan untuk peneliti melakukan penelitian di *Coffeeshop*.
13. Terima Kasih Kepada Pekerja Paruh Waktu di *Coffeeshop* Banda Aceh selaku subjek dalam penelitian ini yang telah membantu peneliti dalam proses penelitian.
14. Terimakasih kepada keluarga besar peneliti. Khususnya Mak A, Bang Pesal, Bang Konang, Kak Yon, Kak Sari, Kak Anggy, Cek Sara, Alby, Ais, Habib, dan dek Helsa yang senantiasa selalu memberikan perhatian, kasih sayang, doa dan dukungan yang tiada hentinya kepada peneliti.

15. Terimakasih kepada sahabat heavens yang peneliti sayangi yaitu Ghina Batrina, Cut Thalia Ulfa, Laily Tanzila, Siti Widya Afrila, Nasyawa Syifa Ufaira, Mita Rizkina yang mana tidak hanya menjadi teman kuliah peneliti tetapi menjadi teman seperjuangan yang selalu ada di saat susah dan senang. Selalu saling mendukung satu sama lain hingga akhir dan selalu menjadi penguat peneliti di mana pun dan kapan pun.
16. Terima kasih juga kepada sahabat yang peneliti sayangi sekaligus menjadi tempat cerita suka maupun duka yaitu Nedia Nirwanti, Rahma Tiarani, Cut Nur Nadhirah, Cut Geubrina Salsabila, Jihan Nadhifah, Sultan Julinurhata Muhammad Haikal Amin, Mirza Kurniawan, Febby Nurul Husna, Fajar Almanuri, dan Rayyan Natasya yang selalu memberikan support bagi peneliti dan mendukung peneliti dalam menyelesaikan skripsi.
17. Terimakasih Kepada teman KPM Lewajadi yaitu Qathrin Nada, Putri Balqis, Aqidatul Putri, Lubna Lestari, Abdurrahman Halim, Murtaza dan Muhammad Ikhsan Mabrury yang telah berjuang bersama-sama hingga akhir dan selalu menjadi salah satu *support system* peneliti yang berharga.
18. Terima kasih juga kepada teman-teman lainnya yang ada di angkatan 2019 dan kepada kakak leting juga alumni yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
19. Terima kasih untuk doa, bantuan dan kebaikan dari orang-orang yang turut andil dalam membantu proses penyelesaian skripsi ini sampai dengan selesai, baik dari orang yang saya tahu maupun tidak ketahui, semoga segala

bantuan dan kebbaikannya dibalas dengan balasan terbaik dari Allah SWT dan senantiasa diberkahi sampai dengan akhir hayat.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, karena sesungguhnya kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT. Harapan peneliti semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak terkait, terutama di lingkungan akademik Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry serta para pembaca pada umumnya.

Banda Aceh, 09 Juli 2025

Peneliti

Raudhatul Muna



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
<i>ABSTRACT</i>	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Keaslian Penelitian.....	8
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Loyalitas Kerja.....	11
1. Pengertian Loyalitas Kerja.....	11
2. Aspek-Aspek Loyalitas Kerja	12
3. Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja	15
B. Gaya Kepemimpinan Delegatif.....	18
1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Delegatif.....	18

2. Aspek-Aspek Gaya Kepemimpinan Delegatif.....	19
C. Hubungan Gaya Kepemimpinan Delegatif dengan Loyalitas	
Kerja.....	22
D. Hipotesis Penelitian.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
A. Pendekatan dan Metode Penelitian	25
B. Identifikasi Variabel Penelitian	25
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	26
D. Subjek Penelitian.....	27
E. Teknik Pengumpulan Data.....	28
F. Teknik Analisis Data	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	37
A. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian.....	37
B. Deskripsi Sampel Penelitian.....	42
C. Hasil Penelitian.....	45
D. Pembahasan	52
BAB V PENUTUP	55
A. Kesimpulan	55
B. Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA	57
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

<i>Gambar 2.1 Kerangka Konseptual</i>	<i>24</i>
---	-----------



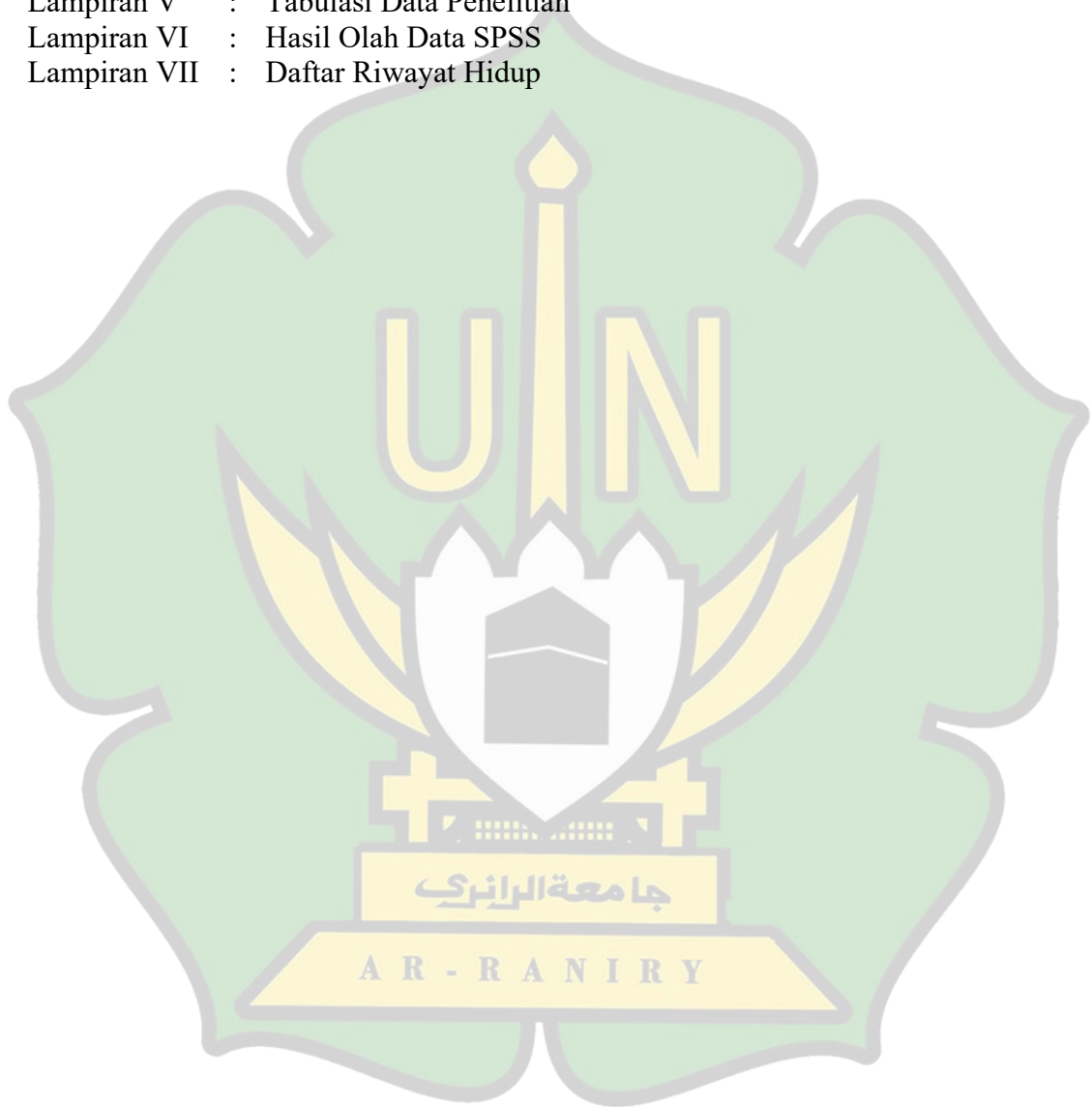
DAFTAR TABEL

<i>Tabel 3.1 Blue Print Skala Loyalitas Kerja</i>	29
<i>Tabel 3.2 Blue Print Skala Gaya Kepemimpinan Delegatif</i>	30
<i>Tabel 3.3 Skor Aitem Favorable dan Unfavorable</i>	32
<i>Tabel 3.4 Klasifikasi Reliabilitas Alpa Cronbach</i>	35
<i>Tabel 4.1 Koefisien CVR Skala Loyalitas Kerja</i>	39
<i>Tabel 4.2 Koefisien CVR Skala Gaya Kepemimpinan Delegatif</i>	39
<i>Tabel 4.3 Koefisien Daya Beda Aitem Skala Loyalitas Kerja</i>	40
<i>Tabel 4.4 Blue Print Akhir Skala Loyalitas Kerja</i>	40
<i>Tabel 4.5 Koefisien Daya Beda Aitem Skala Gaya Kepemimpinan Delegatif</i>	41
<i>Tabel 4.6 Blue Print Akhir Skala Gaya Kepemimpinan Delegatif</i>	41
<i>Tabel 4.7 Data Demografi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin</i>	43
<i>Tabel 4.8 Data Demografi Berdasarkan Usia</i>	44
<i>Tabel 4.9 Data Demografi Berdasarkan Masa Kerja</i>	44
<i>Tabel 4.10 Data Demografi Berdasarkan Posisi Kerja</i>	45
<i>Tabel 4.11 Data Demografi Berdasarkan Pendidikan Terakhir</i>	45
<i>Tabel 4.12 Deskripsi Data Penelitian Skala Loyalitas Kerja</i>	46
<i>Tabel 4.13 Data Kategorisasi Skala Loyalitas Kerja</i>	47
<i>Tabel 4.14 Deskripsi Data Penelitian Skala Gaya Kepemimpinan Delegatif</i>	48
<i>Tabel 4.15 Data Kategorisasi Skala Gaya Kepemimpinan Delegatif</i>	49
<i>Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas</i>	50
<i>Tabel 4.17 Uji Linearitas Hubungan Data Penelitian</i>	51
<i>Tabel 4.18 Uji Hipotesis Data Penelitian</i>	51



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I : Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry
Banda Aceh Tentang Pembimbing Skripsi
- Lampiran II : Surat Izin penelitian dari Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry
Banda Aceh
- Lampiran III : Surat Keterangan Selesai Penelitian
- Lampiran IV : Skala Penelitian
- Lampiran V : Tabulasi Data Penelitian
- Lampiran VI : Hasil Olah Data SPSS
- Lampiran VII : Daftar Riwayat Hidup



HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DELEGATIF DENGAN LOYALITAS KERJA PADA PEKERJA PARUH WAKTU DI COFFEE SHOP BANDA ACEH

ABSTRAK

Pekerja mempunyai peranan penting dalam suatu perusahaan, baik secara individu maupun secara kelompok. Pekerja yang memiliki loyalitas tinggi merupakan ujung tombak dan aset perusahaan yang perlu dijaga dan dirawat secara baik oleh perusahaan. Namun, tidak semua pekerja memiliki loyalitas kerja yang baik. Hal ini tentu dapat memberi dampak terhadap kinerja mereka dan pada perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja adalah gaya kepemimpinan delegatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan delegatif dengan loyalitas kerja pada pekerja paruh waktu di *coffee shop* Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif metode korelasi. Alat ukur dalam penelitian ini disusun oleh peneliti yaitu skala loyalitas kerja dan skala gaya kepemimpinan delegatif. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 104 pekerja paruh waktu. Metode pengambilan sampel yang dipilih adalah teknik purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi *Spearman rho* (ρ) sebesar 0,578 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$), yang menandakan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan delegatif dan loyalitas kerja pada pekerja paruh waktu di *coffee shop* Banda Aceh. Artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan delegatif maka semakin tinggi pula loyalitas kerja, sebaliknya semakin rendah gaya kepemimpinan delegatif maka semakin rendah pula loyalitas kerja pada pekerja paruh waktu di *coffee shop* Banda Aceh.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Delegatif, Loyalitas Kerja, Pekerja Paruh Waktu

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

**THE RELATIONSHIP BETWEEN DELEGATIVE LEADERSHIP STYLE
AND WORK LOYALTY AMONG PART-TIME EMPLOYEES AT COFFEE
SHOPS IN BANDA ACEH**

ABSTRACT

Employees play a crucial role within an organization, both individually and collectively. Those who demonstrate high levels of loyalty are regarded as the company's front line and valuable assets that must be carefully maintained and nurtured. However, not all employees demonstrate strong job loyalty. This can certainly have an impact on their performance and on the company. Among the factors influencing employee loyalty is the delegative leadership style. This study aims to examine the relationship between delegative leadership style and work loyalty among part-time employees at coffee shops in Banda Aceh. Employing a quantitative approach with a correlational design, this research utilized measurement instruments developed by the researcher: a work loyalty scale and a delegative leadership style scale. The study involved 104 part-time employees selected through purposive sampling. Data analysis using Spearman's rho revealed a correlation coefficient of $\rho = 0.578$ with $p = 0.000$ ($p < 0.05$), indicating a highly significant positive relationship between delegative leadership style and work loyalty among part-time employees. These findings suggest that a higher level of delegative leadership is associated with greater employee loyalty. Conversely, lower levels of delegative leadership correspond to reduced loyalty among part-time employees at coffee shops in Banda Aceh.

Keywords: *Delegative Leadership Style, Work Loyalty, Part-Time Employee*



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Secara umum status tenaga kerja dapat dikelompokkan menjadi tenaga kerja tetap dan tenaga kerja alih daya (*outsourcing*). Sedangkan jika dilihat dari jam kerja, tenaga kerja terbagi menjadi tenaga kerja waktu penuh (*full time*) dan tenaga kerja paruh waktu (*part time*) (Rabbani, 2017). Badan Pusat Statistik (2023) menjelaskan bahwa pekerja paruh waktu adalah mereka yang bekerja di bawah jam kerja normal (kurang dari 35 jam seminggu), tetapi tidak mencari pekerjaan atau tidak bersedia menerima pekerjaan lain (dahulu disebut setengah pengangguran sukarela).

Penelitian yang dilakukan oleh Andari (2016) menerangkan bahwa fenomena bekerja paruh waktu di kalangan mahasiswa telah menyebar luas di berbagai negara bagian di wilayah barat dan mulai berkembang di negara-negara lain, yang menyebabkan peningkatan signifikan dalam jumlah tenaga kerja dari tahun ke tahun. Belakangan dengan banyaknya muncul *coffee shop* atau warung kopi yang memiliki konsep bangunan serta interior desain yang *instagramable* menjadikan pekerjaan paruh waktu (*part time*) di *coffee shop* menjadi tren baru di kalangan kaum muda. Terdapat banyak dorongan yang menjadikan pekerjaan paruh waktu menjadi pilihan pekerjaan yang menarik perhatian, salah satunya karena pekerjaan paruh waktu dinilai tidak terasa menyulitkan dalam menjalaninya, dan termasuk pekerjaan yang fleksibel terhadap waktu.

Penelitian yang dilakukan oleh Yusuf, Husainah, Haryoto dan Hidayatullah (2023) menyebutkan bahwa studi dari Gallup menemukan sebanyak

21% milenial berpindah tempat kerja dalam kurun waktu kurang dari satu tahun karena mereka tidak suka terikat atau adanya kebebasan (fleksibel) dalam memilih perusahaan yang menurut mereka tepat dan nyaman dalam bekerja.

Salah satu yang diinginkan oleh generasi milenial dalam bekerja adalah adanya fleksibilitas. Hal ini juga yang menjadikan alasan generasi sekarang tertarik memilih pekerjaan paruh waktu, terutama di *coffee shop*. Sebagaimana diungkap oleh Casper dan Harris (2008) bahwa pemberian fleksibilitas kerja dapat memikat, mendapatkan, dan mempertahankan anggota organisasi dengan kualitas yang baik di dalam organisasi mereka. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Stefanie, Suryani dan Maharani (2020) bahwa praktek FWA (*Flexible Work Arrangement*) mempengaruhi loyalitas karena karyawan merasa dihargai perusahaan dan bangga terhadap perusahaan. Praktek FWA dianggap sebagai nilai lebih yang didapatkan dari perusahaan.

Menurut Tawaris, Pio dan Tatimu (2022) loyalitas secara harfiah berarti setia, atau loyalitas dapat diartikan sebagai suatu kesetiaan. Kesetiaan ini timbul tanpa adanya paksaan, tetapi timbul dari kesadaran sendiri pada masa lalu. Usaha yang dilakukan untuk menciptakan kesetiaan anggota lebih cenderung mempengaruhi sikap anggota.

Juwita dan Khalimah (2021) juga menambahkan bahwa loyalitas mampu memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap kelangsungan hidup organisasi, di mana dampak yang ditimbulkan dapat berupa dampak positif dan negatif. Apabila loyalitas karyawan tersebut tinggi maka akan berdampak pada kelangsungan atau kemajuan organisasi.

Individu yang loyal akan rela mengorbankan diri. Karyawan yang loyal didefinisikan sebagai seseorang yang bekerja keras dan berusaha untuk tujuan yang sama dengan organisasi. Karyawan yang loyal kepada organisasi cenderung melakukan lebih banyak usaha dalam pekerjaan yang dilakukan (Jansson & Wiklund, 2019).

Karyawan mempunyai peranan penting dalam suatu perusahaan, baik secara individu maupun secara kelompok. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi merupakan ujung tombak dan aset perusahaan yang perlu dijaga dan dirawat secara baik oleh perusahaan. Loyalitas karyawan dalam perusahaan sangat diperlukan karena menentukan berkembangnya sebuah perusahaan (Marwanto & Hasyim, 2023).

Karyawan yang loyal meyakini bahwa pekerjaan pada perusahaan saat ini merupakan pilihan terbaik. Karyawan yang loyal tidak hanya berencana untuk tetap dalam perusahaan, juga tidak aktif mencari pekerjaan di perusahaan lain, serta tidak responsif terhadap penawaran pekerjaan dari perusahaan lain (Adiba, 2018).

Peneliti melakukan wawancara awal ke beberapa karyawan untuk melihat fenomena loyalitas karyawan di *coffe shop* Banda Aceh. Berikut kutipan wawancara dengan beberapa karyawan.

Wawancara I:

“Misalnya buat pesanan aku gak pernah salah kak, selalu ikutin resep atau SOP yang ada, palingan masalah telat kak, aku sering telat, tapi ga sering-sering kali, soalnya setiap telat cuma sekali dua kali yang kena tegur, padahal kayak cctv juga ada, tapi emang gak kena marah kalau gak ketangkap basah gitu” (AS, 2023).

Wawancara II:

“Bosan kerja kek gini-gini aja apalagi udah mau jalan 3 tahun aku part time disini, dibilang nyaman sebenarnya gak juga, tapi ga tau juga pekerjaan apa yang bisa dikerjain selain disini (MH, 2023).

Wawancara III:

“Aku senang tuh disuruh buat menu baru, aku suka kasih tau ide-ide yang di dalam otak aku, misalnya campuran apa dicampur sama apa gitu, aku bilang sama bos nya, buat ini aja bos, blablabla..., tapi pas disuruh buat, aku malas tuh buatnya karna disuruh cari bahan baku sendiri, ini itu sendiri ribetlah pokoknya, jadi makin malas buatnya kak” (DR, 2023).

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diambil kesimpulan bahwa para pekerja paruh waktu menunjukkan permasalahan pada loyalitas kerja. Hal ini sebagaimana yang disampaikan pada cuplikan wawancara I *“Aku sering telat, tapi ga sering-sering kali, soalnya setiap telat cuma sekali dua kali yang kena tegur...”* menunjukkan bahwa pekerja kerap kali tidak menaati peraturan yang ada yaitu masuk kerja terlambat. Selanjutnya pada cuplikan wawancara II *“Bosan kerja kek gini-gini aja... dibilang nyaman sebenarnya gak juga...”* terlihat bahwa pekerja sudah mulai tidak tertarik pada pekerjaan yang sedang dijalaninya. Fenomena ini juga diperkuat pada cuplikan wawancara III *“...tapi pas disuruh buat, aku malas tuh buatnya karna disuruh cari bahan baku sendiri, ini itu sendiri ribetlah pokoknya, jadi makin malas buatnya kak”* terlihat bahwa pekerja kurang bertanggung jawab terhadap apa yang mestinya dikerjakan serta tidak memiliki minat yang tinggi pada pekerjaannya.

Menurut Preko dan Adjetey (2013) mengatakan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi sikap loyalitas yang ada pada pekerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Solihin (2009) menjelaskan bahwa kepemimpinan (*leadership*) adalah suatu proses yang dilakukan manajer perusahaan untuk mengarahkan (*directing*) dan mempengaruhi (*influencing*) para bawahannya

dalam kegiatan yang berhubungan dengan tugas (*task-related activities*), agar bawahannya tersebut mau mengerahkan seluruh kemampuannya, baik pribadi maupun menjadi anggota suatu tim, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Setiap tujuan perusahaan dapat tercapai karena adanya kerjasama yang baik antara pemimpin perusahaan dengan karyawannya. Untuk menciptakan kerjasama yang baik itu perlu adanya komunikasi dan pengarahan yang baik dari pemimpin perusahaan yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan pemimpin tersebut (Hendry, Khatri, Anggawanita, Sari, & Goviana, 2022).

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin dapat menjadi variabel kunci yang memengaruhi kinerja prima dari karyawan. Seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan dengan jelas, memberikan dukungan yang cukup, dan menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif, dalam bentuk kinerja yang prima (Putra & Munthe, 2024).

Pemimpin memiliki peran dalam membentuk budaya kerja organisasi. Peran ini mencakup sebagai penggerak dalam meningkatkan loyalitas karyawan, mengelola karyawan, mengawasi perilaku karyawan, dan memperkuat nilai-nilai perusahaan yang diharapkan dipatuhi oleh seluruh anggota tim. Bagaimana karyawan harus bersikap dan berperilaku untuk mencapai tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh peran pemimpin. Gaya kepemimpinan dianggap sebagai faktor kunci dalam keberhasilan kepemimpinan, menciptakan dampak terhadap lingkungan kerja dan pencapaian target perusahaan (Putra & Munthe, 2024).

Kepemimpinan dalam *coffee shop* dapat muncul dalam berbagai gaya dan pendekatan. Salah satu gaya kepemimpinan yang menarik perhatian adalah gaya kepemimpinan delegatif. (Wulandari, Djawoto, & Prijati, 2021). Gaya kepemimpinan delegatif cenderung mendorong kemampuan karyawannya untuk dapat bekerja sesuai keinginan dan kurang memperhatikan proses yang dilakukan bawahan dalam mendelegasikan tugas. dan tanggung jawab yang telah diberikan. Penerapan gaya delegatif dalam kepengurusan pekerja paruh waktu di *coffee shop* dapat membuka kesempatan bagi mereka untuk berkontribusi secara aktif dalam lingkungan kerja dan meningkatkan loyalitas kerja mereka.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti tertarik untuk menganalisis hubungan gaya kepemimpinan delegatif dengan loyalitas pada pekerja paruh waktu di *coffee shop* Banda Aceh untuk diteliti lebih dalam.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan delegatif dengan loyalitas pada pekerja paruh waktu di *coffee shop* Banda Aceh?”

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “hubungan antara gaya kepemimpinan delegatif dengan loyalitas kerja pada pekerja paruh waktu di *coffee shop* Banda Aceh”.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kemajemukan dan khazanah psikologi di Indonesia terutama pada sektor industri dan organisasi yang membahas terkait loyalitas kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi mahasiswa

Dapat menjadi sumber referensi serta bahan evaluasi dalam memahami tentang gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi dan perusahaan yang baik agar mendapatkan karyawan dengan kelayakatan yang tinggi.

b. Bagi masyarakat

Dapat menjadi bahan acuan dan evaluasi dalam memahami gaya kepemimpinan yang baik agar mendapatkan karyawan dengan kelayakatan yang tinggi.

c. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian yang selanjutnya baik itu terkait loyalitas kerja.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini dibuat berdasarkan pada hasil penelitian terdahulu yang mana penelitian tersebut memiliki karakteristik yang relatif sama dalam hal tema atau kajian, meskipun berbeda dalam hal kriteria subjek, jumlah, posisi variabel penelitian, dan metode analisis yang digunakan. Beberapa hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan loyalitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Kusumah, Gani dan Jakfar (2022) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Cicil Solusi Mitra Teknologi Jakarta”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan sampel sebanyak 85 orang. Metode sampel yang digunakan merupakan sampel jenuh. Hasil yang didapat dari uji SPSS 22 menunjukkan nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$. Maka disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Cicil Solusi Mitra Teknologi. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah terletak pada teknik pengambilan sampel dimana pada penelitian ini teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik sampling jenuh, sedangkan penelitian yang peneliti lakukan menggunakan teknik *purposive sampling*, kemudian perbedaan lain terdapat pada subjek dan lokasi penelitian.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan Jayanti dan Wati (2019) berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, serta terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan melalui kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah subjek dan lokasi penelitian.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Khairani (2019) berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah subjek dan lokasi penelitian.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan Adiba (2018) berjudul “Kepemimpinan Islami, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, Dan Loyalitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Di Sidoarjo”, Penelitian ini menggunakan sampling jenuh, dengan jumlah responden sebanyak 38 karyawan, mendapatkan hasil kepemimpinan Islami, kepuasan kerja, komitmen kerja secara simultan memengaruhi loyalitas kerja. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah variabel independen yang diteliti, serta teknik pengambilan sampel, kemudian perbedaan lain terdapat pada subjek dan lokasi penelitian.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Citra dan Fahmi (2019) berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan PT 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. Perbedaan penelitian ini dengan yang dilakukan oleh peneliti terletak pada subjek dan lokasi penelitian serta metode pengambilan sampel.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu, terdapat perbedaan-perbedaan dengan penelitian yang akan diriset oleh peneliti seperti pada subjek yang akan dipilih, tempat penelitian, metode penelitian dan instrumen penelitian sehingga topic penelitian benar-benar asli dan belum ada penelitian yang mengkaji tentang “Hubungan Gaya Kepemimpinan Delegatif dengan Loyalitas Kerja pada Pekerja Paruh Waktu di *Coffee Shop* Banda Aceh.”

