

## **PENGARUH PERILAKU PEMIMPIN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT ISLAM PURWOREJO**

Eko Bambang Setiawan  
(ekobams7@gmail.com)

Dr. Dwi Irawati, S.E.,M.Si  
Fitri Rahmawati, S.E.,M.M

Universitas Muhammadiyah Purworejo

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perilaku pemimpin terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Islam Purworejo. Berkaitan dengan sumber daya manusia permasalahan yang dihadapi adalah bagaimana cara menjadikan karyawan memiliki loyalitas yang tinggi. Berkaitan dengan hal tersebut, loyalitas karyawan dapat tercipta karena perilaku pemimpin yaitu perilaku pemimpin yang berorientasi pada hubungan dan perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Islam Purworejo, yaitu 42 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan probabilitas Sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dimana tiap anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel. Berdasarkan teknik pengambilan sampel tersebut jumlah sampel yang diambil sebanyak 30 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan alternatif pilihan jawaban menggunakan skala *likert* yang terdiri dari lima pilihan jawaban. Kuesioner telah diuji coba dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis menunjukkan bahwa perilaku pemimpin yang berorientasi pada hubungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

**Kata kunci: perilaku pemimpin, loyalitas karyawan**

#### **A. PENDAHULUAN**

Semakin ketatnya persaingan bisnis akan menyulitkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung pada sumber daya manusia. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia baik pemimpin maupun bawahan atau karyawan. Pengelolaan karyawan yang baik membuat karyawan merasa nyaman dan aman sehingga loyalitas karyawan akan tumbuh dengan sendirinya terhadap perusahaan. Seringkali terdapat pergantian karyawan didalam perusahaan, dikarenakan rendahnya sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu pemimpin (Sahertian, 2010). Semua aktifitas karyawan dalam bekerja merupakan wewenang dari pemimpin. perilaku pemimpin yang nantinya berpengaruh terhadap karyawan terutama saat

mereka bekerja. Menurut Hasibuan (2011: 95), loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasi. Loyalitas karyawan harus dimiliki setiap karyawan di perusahaan. Loyalitas karyawan tercipta tidak lepas dari pengaruh pemimpin. Kenyamanan karyawan menjadi salah satu faktor terciptanya loyalitas karyawan, sedangkan kepemimpinan sangat penting dalam mewujudkan kenyamanan karyawan.

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2011:171). Keberhasilan dan kegagalan yang dialami perusahaan ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin. Pemimpin adalah tokoh atau elit anggota sistem sosial yang mempengaruhi pengikutnya secara langsung atau tak langsung (Wirawan, 2013:9). Pemimpin diharapkan mampu memberikan kenyamanan karyawan di lingkungan perusahaan. Kenyamanan akan muncul dari perilaku pemimpin dalam memimpin karyawannya, sehingga loyalitas karyawan dapat terwujud dan terjaga.

Perilaku pemimpin adalah pola perilaku yang diperlihatkan seorang pemimpin pada saat mempengaruhi aktivitas orang lain, seperti yang dipersepsikan orang lain tersebut (Sahertian: 2010). Perilaku pemimpin merupakan perilaku yang diperlihatkan dan dipersepsikan karyawan pada saat pemimpin tersebut mempengaruhi aktivitas karyawannya. Perilaku pemimpin berkaitan dengan beberapa hal seperti, kemampuan yang dimiliki pemimpin, karakter karyawan yang dipimpin, jabatan yang diemban, serta situasi kondisi perusahaan yang dipimpinnya.

Rumah Sakit Islam (RSI) Purworejo merupakan rumah sakit swasta baru di Purworejo yang didirikan pada tahun 2016. Rumah sakit tersebut sudah memiliki sarana dan prasarana yang memadai dengan memanfaatkan teknologi modern. RSI Purworejo ini didirikan dengan landasan adanya keinginan untuk menciptakan sarana pelayanan kesehatan bernuansa Islami yang mengutamakan mutu dan memperhatikan dengan sungguh-sungguh kebutuhan pasien. Akan tetapi, pada kenyataannya masih banyak kekurangan dalam kualitas pelayanan terhadap pasiennya.

Perilaku pemimpin merupakan cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku bawahannya. Ada dua perilaku pemimpin yang dapat diterapkan oleh pemimpin, yaitu perilaku pemimpin yang berorientasi pada hubungan dan perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas. Kedua perilaku pemimpin tersebut akan diterima oleh karyawan dengan perilaku yang berbeda. Ketika karyawan merasa lebih nyaman dengan perilaku pemimpin yang berorientasi pada hubungan, karyawan akan lebih dekat dengan pemimpinnya, lebih leluasa dalam berkomunikasi pada saat menyelesaikan tugas sehingga tugas yang diberikan akan dikerjakan dengan senang hati. Hal ini yang mewujudkan loyalitas karyawan pada perusahaan karena perilaku pemimpin sangat berpengaruh pada terciptanya loyalitas karyawan, pemimpin dituntut untuk dapat menerapkan perilaku yang sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga loyalitas akan terwujud. Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu, tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh perilaku pemimpin yang berorientasi pada hubungan dan perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan bahan masukan serta tambahan informasi yang dapat dipertimbangkan dalam sumber daya manusia, khususnya berkaitan dengan loyalitas karyawan, dan perilaku pemimpin.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan pada latar belakang, indentifikasi masalah dan batasan masalah sebelumnya, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah perilaku pemimpin yang berorientasi pada hubungan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di Rumah Sakit Islam Purworejo?
2. Apakah perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di Rumah Sakit Islam Purworejo?

## **C. TEORI DAN KERANGKA PIKIR**

### **1. Teori**

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

Hasibuan (2011:95), mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian

karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri.

**b. Kepemimpinan**

Menurut Hasibuan (2011:153) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Keseluruhan tindakan guna mempengaruhi serta menggiatkan orang dalam usaha bersama untuk mencapai tujuan, atau dengan definisi yang lebih lengkap dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah proses pemberian jalan yang mudah dari pada pekerjaan orang lain yang terorganisir dalam organisasi formal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

**c. Pemimpin**

Menurut Hasibuan (2011:157), pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

**d. *Leader Member Exchange (LMX)***

Menurut Robbins (2014: 56) akibat dari tekanan waktu, pemimpin menetapkan bahwa adanya sebuah hubungan khusus dengan suatu group yang terdiri dari beberapa pengikutnya. *Group* ini dibagi menjadi dua, pertama disebut dengan *in group*, yang terdiri dari orang-orang yang dipercaya dan mendapat ketidak seimbangan, dalam hal ini perhatian dari seorang *leader* dan cenderung mendapatkan hak-hak khusus. Kedua disebut dengan *out group*. Mereka mendapat sedikit dari waktu yang diberikan oleh *leadernya*, sedikit kontrol yang diberikan oleh leader dalam hal pemberian penghargaan, dan hubungan leader dengan *out group* berdasarkan pada hubungan wewenang yang formal.

**e. Perilaku Pemimpin**

Menurut Wirawan (2013:69), perilaku pemimpin adalah perilaku khusus atau pribadi para pemimpin yang terkait dengan tugas dan perannya sebagai pemimpin. Perilaku kepemimpinan seseorang adalah pola perilaku yang diperlihatkan orang itu pada saat mempengaruhi aktivitas orang lain seperti yang dipersepsikan orang lain.

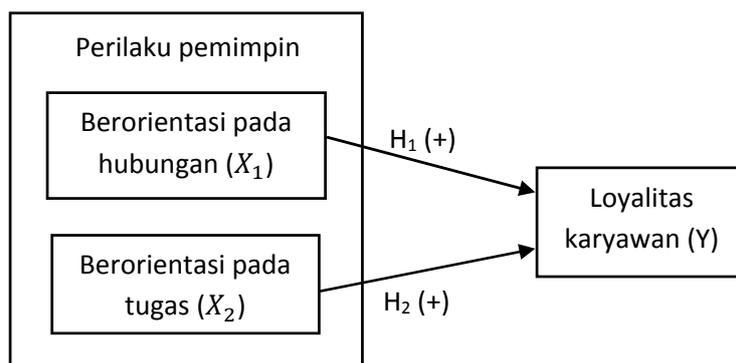
**f. Perilaku pemimpin yang berorientasi pada hubungan**

Menurut Wirawan (2013:355) menyatakan bahwa perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas merupakan perilaku pemimpin yang memusatkan perhatiannya pada hubungan antar manusia. Mereka sopan dan mendukung bawahannya dengan percaya diri serta berupaya memahami masalah yang dihadapi bawahannya.

**g. Perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas**

Menurut Wirawan (2013:355) perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas merupakan perilaku pemimpin yang secara efektif melakukan pekerjaan berbeda dengan bawahannya. Mereka mengonsentrasikan dirinya pada tugas seperti perencanaan, penjadwalan pekerjaan, mengordinasi aktivitas bawahan, menyediakan sumber-sumber dan bantuan teknis yang diperlukan bawahan.

**2. Kerangka Pemikiran**



**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**

Keterangan:

—————> : pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

#### D. HIPOTESIS

**1. Hubungan antara perilaku pemimpin berorientasi pada hubungan terhadap loyalitas karyawan**

Wirawan (2013: 355) menyatakan bahwa perilaku pemimpin yang berorientasi pada hubungan merupakan perilaku pemimpin yang memusatkan perhatiannya pada hubungan antar manusia. Hasil penelitian Adhitya, Djudi, dan Ika (2016) menyatakan perilaku pemimpin yang berorientasi pada hubungan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Perilaku pemimpin yang berorientasi pada hubungan menentukan tujuan bawahannya dengan masukan dari bawahannya dan mempercayai bawahannya untuk melaksanakannya (Wirawan, 2013: 355). Dari uraian tersebut hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>: Perilaku pemimpin yang berorientasi pada hubungan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan**

**2. Hubungan antara perilaku pemimpin berorientasi pada tugas terhadap loyalitas karyawan**

Menurut Wirawan (2013: 355) perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas merupakan perilaku pemimpin yang secara efektif melakukan pekerjaan berbeda dengan bawahannya. Hasil penelitian Adhitya, Djudi, dan Ika (2016) menyatakan perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas diperlihatkan dengan pemimpin yang otoriter, berorientasi pada tugas yang berstruktur dan kepuasan karyawan dilihat dari bukti fisik (Wirawan, 2013: 356). Ketika tugas kerja yang diberikan bukan menjadi beban karyawan, akan tetapi memang dianggap tanggungjawab yang harus diselesaikan. Hal ini tentunya tidak menjadi beban sehingga diharapkan dapat berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Dari uraian tersebut hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

**H<sub>2</sub>: Perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan**

## **E. METODE PENELITIAN**

### **1. Definisi Operasional Variabel**

#### **a. Loyalitas karyawan (Y)**

Menurut Hasibuan (2011:95) loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Menurut Hasibuan (2011:96) loyalitas memiliki indikator, sebagai berikut:

- 1) Taat pada peraturan.
- 2) Tanggung jawab pada perusahaan/organisasi.
- 3) Kemauan untuk bekerja sama.
- 4) Rasa memiliki terhadap perusahaan.
- 5) Hubungan antar pribadi dengan karyawan lain, dan atasan.
- 6) Kesukaan terhadap pekerjaan.

#### **b. Perilaku pemimpin yang berorientasi pada hubungan (X1)**

Menurut Wirawan (2013: 355) perilaku pemimpin yang berorientasi pada hubungan yaitu perilaku pemimpin yang memusatkan perhatian pada hubungan antar manusia. Variabel kepemimpinan berorientasi hubungan diukur melalui lima indikator (Likert dalam Wirawan, 2013: 356), meliputi:

- 1) Pemimpin mempunyai kepercayaan besar kepada karyawan.
- 2) Pembuatan keputusan mengikut sertakan para karyawan.
- 3) Komunikasi antara pimpinan dan karyawan bersifat dua arah.
- 4) Pemimpin mengikut sertakan karyawan dalam kegiatan.
- 5) Pengontrolan pekerjaan diserahkan pada pimpinan di level lebih rendah.

#### **c. Perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas (X2)**

Menurut Wirawan (2013: 355) perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas merupakan perilaku pemimpin yang secara efektif melakukan pekerjaan berbeda dengan karyawannya. Variabel kepemimpinan berorientasi tugas diukur melalui empat indikator (Likert dalam Wirawan, 2013: 356), yaitu:

- 1) Berorientasi pada tugas yang terstruktur.
- 2) Pemimpin berperilaku otoriter.
- 3) Kepuasan akan kebutuhan karyawan dinilai pada bukti fisik yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

## **2. Pengujian Instrumen**

### **a. Uji Validitas**

Menurut Ghozali (2011:52) uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas selain untuk mengetahui dan mengungkapkan data dengan tepat juga harus memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut. Uji validitas dinyatakan dengan *nilai corrected item total correlation*. Bila korelasi faktor adalah positif dan besarnya lebih dari 0,3 maka butir pertanyaan itu valid, sebaliknya bila koefisien korelasinya kurang dari 0,3 maka butir pertanyaan tersebut tidak valid (Ghozali, 2011:53).

### **b. Uji Reliabilitas**

Menurut Ghozali (2011:45) Uji reliabilitas ditujukan untuk menguji sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dihandalkan bila alat ukur tersebut digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama, maka hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten. Suatu data dapat dikatakan reliabel jika selalu memberikan hasil yang sama jika diujikan pada kelompok yang sama pada waktu atau kesempatan yang berbeda. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan uji statistic cronbach alpha ( $\alpha$ ). Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah dengan melihat besarnya nilai cronbach's alpha based on standardized item. Variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai cronbach alpha  $> 0,7$  (Nunnally dalam Ghozali, 2011:48).

## **F. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Hasil Analisis Regresi Berganda**

Untuk menentukan persamaan garis regresi pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis regresi berganda**

Variabel bebas	Standardized Coefficients Beta	p-value	Ket
Perilaku pemimpin yang berorientasi pada hubungan ( $X_1$ )	0,545	0,001	Positif signifikan
Perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas ( $X_2$ )	0,331	0,030	Positif signifikan

Sumber: Data Primer Diolah 2019

Berdasarkan Tabel 1 diketahui model persamaan regresi linier berganda dapat diperoleh hasil pengujian sebagai berikut:

$$Y = 0,545X_1 + 0,331X_2 + e$$

## 2. Hasil Uji t

**Tabel 2**  
**Hasil Uji t**

Variabel bebas	t	Sig	Keterangan
Perilaku pemimpin yang berorientasi pada hubungan ( $X_1$ ),	3,767	0,001	Positif, signifikan
Perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas ( $X_2$ )	2,289	0,030	Positif, signifikan

Sumber: Data Primer Diolah 2019

## 3. Pembahasan

### a. Perilaku pemimpin yang berorientasi pada hubungan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Diketahui pada Tabel 1 nilai  $b_1 = 0,545$ , dengan  $p\text{-value} = 0,001$ , dan pada Tabel 2 nilai *signifikan* variabel perilaku pemimpin yang berorientasi pada hubungan ( $X_1$ ) = 0,001 lebih kecil dari nilai probabilitas (0,05). Artinya perilaku pemimpin yang berorientasi pada hubungan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan diterima. Artinya, perilaku pemimpin yang berorientasi pada hubungan akan menambah tingkat loyalitas karyawan. Ketika pemimpin menanamkan perilaku pemimpin yang berorientasi hubungan di lingkungan kerja, hal ini akan ditanggapi *positif* oleh karyawan sehingga loyalitas karyawanpun akan bertambah secara *signifikan*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Adhitya, Djudi, dan Ika (2016) yang membuktikan bahwa perilaku pemimpin yang berorientasi pada hubungan mempunyai pengaruh yang *signifikan* terhadap disiplin kerja.

**b. Perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan**

Diketahui pada Tabel 1 nilai  $b_2 = 0,331$  dengan  $p\text{-value} = 0,030$ , dan pada Tabel 2 nilai *signifikan* variabel perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas ( $X_2$ ) = 0,030 lebih kecil dari nilai probabilitas (0,05). Artinya perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas mempunyai pengaruh *positif* dan *signifikan* terhadap loyalitas karyawan diterima. Artinya, perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas akan menambah tingkat loyalitas karyawan. Ketika pemimpin menanamkan perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas dilingkungan kerja, hal ini akan ditanggapi *positif* oleh karyawan sehingga loyalitaspun akan bertambah secara *signifikan*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yaitu Adhitya, Djudi, dan Ika (2016) yang membuktikan bahwa perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja.

## **G. SIMPULAN**

Berdasarkan penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Perilaku pemimpin yang berorientasi pada hubungan mempunyai pengaruh *positif* dan *signifikan* terhadap loyalitas karyawan pada Rumah Sakit Islam Purworejo.
2. Perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas mempunyai pengaruh *positif* dan *signifikan* terhadap loyalitas karyawan pada Rumah Sakit Islam Purworejo.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adhitya, A.M., et.al. 2016. "Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Disiplin Kerja Studi pada Karyawan AJB Bumi putera 1912 Cabang Celaket Malang". *Jurnal Administrasi Bisnis*, 40 (2): 90-97.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumiaksara.
- Jogiyanto, H. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman Edisi Keenam*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.

- Prayanto, Agus. 2008. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Koperasi SAE Pujon Malang*. Skripsi, tidak diterbitkan. Universitas Negeri Malang, Malang.
- Robbins, S.P., dan Timothy A.J. 2014. *Perilaku Organisasi edisi 12*. Jakarta :Salemba Empat.
- Sahertian, Piet. 2010. *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan dan Tugas Terhadap Kinerja Karyawan dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Jakarta: PT RinekaCipta.
- Siagian, Sondang,P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soegandhi, Marchelle,V. 2013. *Manajemen Bisnis*. Surabaya: Program Studi Manajemen Universitas Kristen Petra.
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan (teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian)*. Jakarta: Salemba Humanika Wisni S