

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk, Cabang Ahmad Yani

Saskya Millenia Febriana^{*}, Aminuddin Irfani, Allya Roosallyn Assyofa

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

^{*}saskyamillenia5@gmail.com, aminuddin.irfani@gmail.com, allyaroosallyn.mgt@gmail.com

Abstract. Human resources determine the success or failure of an organization in achieving its goals. Organizations or companies are very dependent on quality human resources because they are influential in determining the development and progress of the organization. According to Maulida and Askiah, a company can run well if loyalty can be managed to the maximum extent possible. A good transformational leadership style will have an impact on employee loyalty, this is because employee loyalty does not appear by itself but requires the role of a leader who is able to maintain comfort in the environment to foster employee loyalty. Lack of loyalty results in strikes, absenteeism, stress, high attendance and displacement. The method used in this research is quantitative descriptive analysis, causal associative research, and survey method. Data collection techniques obtained through interviews, distributing questionnaires, literature studies, and documentation. Respondents in this study were employees of PT. National Pension Savings Bank Transformational Leadership Style at PT. Work Stress National Pension Savings Bank at PT. National Pension Savings Bank Employee Loyalty at PT.

Keywords: *Employee Loyalty, Job Stress, Transformational Leadership Style.*

Abstrak. Sumber daya manusia menentukan keberhasilan atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas karena berpengaruh dalam menentukan perkembangan dan kemajuan organisasi tersebut. Menurut Maulida dan Askiah perusahaan dapat berjalan dengan baik bila loyalitas dapat dikelola dengan semaksimal mungkin. Adapun gaya kepemimpinan transformasional yang baik akan memberikan dampak terhadap loyalitas karyawan, hal ini karena loyalitas karyawan tidak muncul dengan sendirinya namun diperlukan peran pemimpin yang mampu menjaga kenyamanan di lingkungan untuk menumbuhkan loyalitas karyawan. Tidak adanya loyalitas mengakibatkan terjadinya pemogokan, kemangkiran, stres, presensi yang tinggi dan perpindahan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif kuantitatif, jenis penelitian asosiatif kausal, dan menggunakan metode survey. Teknik pengumpulan data yang diperoleh melalui wawancara, penyebaran kuesioner, studi kepustakaan, dan dokumentasi. Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Gaya Kepemimpinan Transformasional pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Stres Kerja pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Loyalitas Karyawan pada PT..

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Loyalitas Karyawan, Stres Kerja.*

A. Pendahuluan

Setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk mampu memberikan yang terbaik dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, organisasi atau perusahaan perlu mengedepankan strategi yang tepat dalam rangka mengatasi persoalan persaingan perusahaan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kualitas organisasi serta sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.

Dalam sebuah organisasi yang baik diperlukan kerja sama dari berbagai bagian, terutama faktor sumber daya manusia yang merupakan aspek penting dalam suatu organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) menentukan keberhasilan atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas karena berpengaruh dalam menentukan perkembangan dan kemajuan organisasi tersebut. Organisasi yang baik adalah organisasi yang dapat memperhatikan karyawannya, karena kesuksesan organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawan yang ada di dalamnya. Begitu juga dengan para tenaga kependidikan di Universitas Islam Bandung. Institusi yang bergerak di bidang pendidikan ini, tentu memiliki peran penting dalam menghasilkan SDM yang kompeten di bidangnya.

Loyalitas karyawan merupakan sikap positif karyawan terhadap perusahaan pada tempat ia bekerja. Pengawai dengan memiliki sikap loyalitas yang tinggi dapat bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi untuk kepentingan perusahaan.

Mengingat pentingnya peranan tingkat stres karyawan dalam hal peningkatan loyalitas kerja karyawan, manajer perusahaan harus secara sungguh-sungguh memperhatikan lingkungan kerja dan stres kerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah dikemukakan, maka penulis akan merumuskan masalah yang akan dibahas dalam penelitian sebagai berikut: Bagaimana gaya kepemimpinan transformasional PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk, Cabang Ahmad Yani? Bagaimana stres kerja karyawan di PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk, Cabang Ahmad Yani? Bagaimana loyalitas karyawan di PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk, Cabang Ahmad Yani? Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk, Cabang Ahmad Yani? Seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk, Cabang Ahmad Yani? Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk, Cabang Ahmad Yani? Berdasarkan rumusan masalah tersebut, adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini yakni untuk mengetahui dan menganalisis mengenai perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya.

B. Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang datanya berupa angka-angka dan nantinya dianalisis menggunakan statistik. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah pada seluruh karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Cabang Ahmad Yani sebanyak 55 orang.

Dengan demikian untuk pengambilan sampelnya peneliti menggunakan teknik sampling jenuh dikarenakan jumlah populasi relatif kecil yakni kurang dari 100 orang, sehingga diperoleh sampel dalam penelitian ini sejumlah 55 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, dan studi pustaka. Adapun teknik analisis datanya yaitu menggunakan teknik analisis deskriptif dan verifikatif.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas pada variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan menyebarkan 13 pernyataan kepada 55 responden. Hasil uji validitas untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional

Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Item Pernyataan 1	0,392	0,3	Valid
Item Pernyataan 2	0,794	0,3	Valid
Item Pernyataan 3	0,589	0,3	Valid
Item Pernyataan 4	0,654	0,3	Valid
Item Pernyataan 5	0,750	0,3	Valid
Item Pernyataan 6	0,638	0,3	Valid
Item Pernyataan 7	0,382	0,3	Valid
Item Pernyataan 8	0,656	0,3	Valid
Item Pernyataan 9	0,729	0,3	Valid
Item Pernyataan 10	0,774	0,3	Valid
Item Pernyataan 11	0,622	0,3	Valid
Item Pernyataan 12	0,652	0,3	Valid
Item Pernyataan 13	0,323	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022

Berdasarkan Tabel 1. diatas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (rhitung) setiap item pernyataan lebih besar dari nilai rtabel (0,300). Hasil pengujian ini menunjukkan bahwasannya seluruh pernyataan dapat dikatakan layak (valid) digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Demikian juga untuk Tabel 2 dan 3.

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Item Pernyataan 1	0,642	0,3	Valid
Item Pernyataan 2	0,656	0,3	Valid
Item Pernyataan 3	0,788	0,3	Valid
Item Pernyataan 4	0,694	0,3	Valid
Item Pernyataan 5	0,634	0,3	Valid
Item Pernyataan 6	0,712	0,3	Valid
Item Pernyataan 7	0,711	0,3	Valid
Item Pernyataan 8	0,704	0,3	Valid
Item Pernyataan 9	0,660	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan

Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Item Pernyataan 1	0,542	0,3	Valid
Item Pernyataan 2	0,728	0,3	Valid
Item Pernyataan 3	0,609	0,3	Valid
Item Pernyataan 4	0,713	0,3	Valid
Item Pernyataan 5	0,646	0,3	Valid
Item Pernyataan 6	0,559	0,3	Valid
Item Pernyataan 7	0,669	0,3	Valid
Item Pernyataan 8	0,691	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap item-item pernyataan yang termasuk dalam kategori valid dan akan dianalisis menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Adapun hasil dari uji reliabilitas pada rumus *Cronbach Alpha* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai R Kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1)	0,753	0,6	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,778	0,6	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	0,726	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022

Berdasarkan hasil Tabel 4. pengujian dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas pada variabel gaya kepemimpinan transformatif(X1), stres kerja (X2), dan loyalitas karyawan (Y) yang diteliti yaitu 0.753, 0.778, dan 0.726 menunjukkan lebih besar dari 0.6 sehingga hasil uji reliabilitas pada butir pernyataan ini sudah reliabel atau boleh digunakan secara berulang. Kesimpulannya apabila hasil uji validitas dan reliabilitas dinyatakan valid dan reliabel maka kuesioner layak untuk digunakan lebih lanjut.

Analisis Deskriptif

Tabel 5. Rekapitulasi Penilaian Gaya Kepemimpinan Transformatif

No.	Pernyataan	Skor	Skor Ideal	Persentase	Kategori
1	<i>Idealized Influence</i>	182,3	275	57,9%	Cukup
2	<i>Inspirational Motivation</i>	182	275	57,8%	Cukup
3	<i>Intellectual Stimulation</i>	180,3	275	57%	Cukup
4	<i>Individualized Consideration</i>	183	275	58,15%	Cukup
Rata-Rata		181,9	275	57,7%	Cukup

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022

Berdasarkan Tabel 5. rekapitulasi hasil penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk, Cabang Ahmad Yani dinilai cukup, terlihat dari beberapa dimensi yang digunakan untuk mengukur variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation* dan *individual consideration* sudah cukup dilakukan oleh pimpinan kepada karyawan.

Tabel 6. Rekapitulasi Penilaian Stres Kerja

No.	Pernyataan	Skor	Skor Ideal	Persentase	Kategori
1	Faktor Individu	142	275	39,5%	Tinggi
2	Faktor Lingkungan	142,7	275	39,8%	Tinggi
3	Faktor Organisasi	141	275	39,1%	Tinggi
Rata-Rata		141,9	275	39,47%	Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022

Berdasarkan Tabel 6. rekapitulasi hasil penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk, Cabang Ahmad Yani dinilai rendah artinya karyawan memiliki stres kerja yang rendah terlihat dari beberapa dimensi yang digunakan untuk mengukur Stres Kerja yaitu faktor Individu, faktor lingkungan, faktor organisasi.

Tabel 7. Rekapitulasi Penilaian Loyalitas Karyawan

No.	Pernyataan	Skor	Skor Ideal	Persentase	Kategori
1	Ketaatan Ketaatan	185,5	275	59,3%	Cukup
2	Tanggung Jawab	188,5	275	60,65%	Cukup
3	Kejujuran	186,5	275	59,95%	Cukup
4	Pengabdian	185	275	59,91%	Cukup
Rata-Rata		186,375	275	59,95%	Cukup

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022

Berdasarkan Tabel 7. rekapitulasi hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa variabel Loyalitas Karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk, Cabang Ahmad Yani dinilai cukup artinya karyawan memiliki loyalitas yang cukup terlihat dari beberapa dimensi yang digunakan untuk mengukur Loyalitas Karyawan yaitu ketaatan kepatuhan, tanggung jawab, kejujuran, pengabdian.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Loyalitas Karyawan

Adapun hasil penelitian terkait dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Loyalitas Karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Koefisien Korelasi Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Loyalitas Karyawan

Correlations			
		Loyalitas Karyawan	Gaya Kepemimpinan Transformatif
Pearson Correlation	Loyalitas Karyawan	1.000	.466
	Gaya Kepemimpinan Transformatif	.466	1.000
Sig. (2-tailed)	Loyalitas Karyawan	.	.000
	Gaya Kepemimpinan Transformatif	.000	.
N	Loyalitas Karyawan	55	55
	Gaya Kepemimpinan Transformatif	55	55

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022

Berdasarkan Tabel 8. diatas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,466. Nilai korelasi bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah searah dimana baik Gaya Kepemimpinan Transformatif akan diikuti semakin meningkatnya Loyalitas Karyawan.

Tabel 9. Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Loyalitas Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.466 ^a	.217	.202	3.65055

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformatif

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022

Berdasarkan Tabel 9. diatas maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan transformatif terhadap loyalitas karyawan sebesar 21,7%. Artinya berada dalam kategori hubungan rendah.

Tabel 10. Hasil Uji T Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Loyalitas Karyawan

Hipotesis	t _{hitung}	Sig	t _{tabel}	α	Keputusan	Keterangan
H ₀ : $\beta_1 = 0$	2.950	0.004	2.006	5%	H ₀ ditolak	Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022

Dari Tabel 10. diatas dapat dilihat bahwa nilai t hitung yang diperoleh adalah sebesar 2,950. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 2,006 (N-F-1=55-1-1=53). Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t hitung yang diperoleh sebesar 2,950 > t tabel sebesar 2,006 sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya berpengaruh signifikan dan positif.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Tabel 11. Koefisien Korelasi Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Correlations			
Pearson Correlation	Loyalitas Karyawan	Loyalitas Karyawan	Stres Kerja
	Stres Kerja	-.572	1.000
Sig. (2-tailed)	Loyalitas Karyawan	.	.000
	Stres Kerja	.000	.
N	Loyalitas Karyawan	55	55
	Stres Kerja	55	55

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022

Berdasarkan Tabel 11. diatas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar -0,572. Nilai korelasi bertanda negatif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah searah dimana semakin tinggi stres kerja akan diikuti semakin menurunnya loyalitas karyawan.

Tabel 12. Koefisien Determinasi Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	-.572 ^a	.327	.314	3.38574

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Berdasarkan Tabel 12. diatas maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi pengaruh Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan sebesar 32,7%. Artinya berada dalam kategori hubungan rendah.

Tabel 13. Hasil Uji T Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Hipotesis	t _{hitung}	Sig	t _{tabel}	α	Keputusan	Keterangan
H ₀ : $\beta_1 = 0$	-3.441	0.001	-2.006	5%	H ₀ ditolak	Signifikan

Dari Tabel 13. diatas dapat dilihat bahwa nilai t hitung yang diperoleh adalah sebesar -3,441. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar -2,006 (N-F-1=55-1-1=53). Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t hitung yang diperoleh sebesar -3,441 > t tabel sebesar -2,006 sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya berpengaruh signifikan dan negatif.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Tabel 14. Hasil Pengujian Persamaan Regresi Berganda

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.192	2.686		.816	.418					
1 Gaya Kepemimpinan Transformasional	.236	.080	.466	2.950	.004	.466	.230	.189	.712	1.404
1 Stres Kerja	-.348	.101	-.572	-3.441	.001	-.572	-.431	.381	.712	1.404

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Dari Tabel 14. di *Coefficients* di atas dengan melihat kolom B maka diperoleh persamaan sebagai berikut.

$$Y = 2,192 + 0,236X_1 - 0,348X_2$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut masing-masing variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut: (1) Konstanta (a) sebesar 2,192 menunjukkan bahwa jika nilai Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja sama dengan nol maka Loyalitas Karyawan sebesar 2,192 dengan kata lain jika Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja sangat rendah maka perusahaan cenderung melakukan Loyalitas Karyawan. (2) Koefisien regresi (b) bernilai positif sebesar 0,236 menunjukkan bahwa setiap bertambahnya Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar 1% diprediksi akan meningkatkan Loyalitas Karyawan sebesar 0,236. (3) Koefisien regresi (b) bernilai negatif sebesar -0,348 menunjukkan bahwa setiap bertambahnya Stres Kerja sebesar 1% diprediksi akan menurunkan Loyalitas Karyawan sebesar -0,348.

Adapun hasil uji F dapat dilihat Tabel 15.

Tabel 15. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	326.915	2	163.457	14.774	.000 ^b
	Residual	575.328	52	11.064		
	Total	902.243	54			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformatif

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022

Berdasarkan Tabel 15. di atas dapat dilihat bahwa nilai F hitung yang diperoleh adalah sebesar 14,774. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 2,783 (N-F-1=55-2-1=52). Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai F hitung yang diperoleh sebesar 14,774 > F tabel sebesar 2,783 sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya berpengaruh signifikan dan positif.

Tabel 16. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.737 ^a	.544	.538	3.32626	.362	14.774	2	52	.000	1.297

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformatif

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Koefisien Determinasi = $(0,737)^2 \times 100\% = 54,4\%$. Berdasarkan perhitungan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan sebesar 54,4%. Sedangkan sisanya sebesar $100\% - 54,4\% = 45,6\%$ merupakan pengaruh dari factor lain.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk, Cabang Ahmad Yani”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Transformatif pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk, Cabang Ahmad Yani dapat dikatakan “Cukup” karena pemimpin sudah menerapkan individual consideration dalam memberikan peduli kepada karyawan dan memonitor yang nantinya akan didengarkan oleh pemimpin di lingkungan kerja.
2. Stres Kerja pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk, Cabang Ahmad Yani merupakan variabel yang termasuk ke dalam kategori “tinggi”. Artinya stres kerja yang dialami oleh karyawan masih tinggi, faktor organisasi yang menyebabkan karyawan mengalami stres kerja yang mengakibatkan adanya tuntutan tugas.
3. Loyalitas Karyawan PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk, Cabang Ahmad Yani merupakan variabel yang termasuk dalam kategori “cukup”. Artinya loyalitas karyawan yang diterapkan cukup loyal, karyawan sudah melakukan tanggung jawab dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.
4. Secara parsial terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk, Cabang Ahmad Yani dengan pengaruh sebesar 21,7%.
5. Secara parsial terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara variabel Stres Kerja

terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk, Cabang Ahmad Yani dengan persentase 32,7%.

6. Secara simultan Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Tbk, Cabang Ahmad Yani dengan pengaruh sebesar 54,4%.

Daftar Pustaka

- [1] Amirullah. (2015). Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [2] Fahmi, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Aplikasi. In Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Aplikasi (p. 122). Bandung: CV Alfabeta.
- [3] Gani, A. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Equilibrium*, 15.
- [4] Hilmawati, Ima, M, Septiana Estri. (2022). Pengaruh E-service Quality dan Sales Promotion terhadap Customer Loyalty pada Transportasi Online. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis* 2(1). 5-10.
- [5] Mangkunegara, A. A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [6] Royhul Akbar, N. ., (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (studi pada KPPN Makassar 1 dan KPPN Makassar 2). *JAM : Jurnal Aplikasi Manajemen* .
- [7] Sari Permata Dewi, Y. G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT.Gurita Lintas Samudera. *Jurnal Trisakti School of Management*.