

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Klub adalah perkumpulan sekelompok orang yang membentuk persekutuan untuk mengadakan kegiatan tertentu. Kegiatan ini bisa digunakan untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan seperti kegiatan dalam bidang olahraga bagi para anggotanya seperti klub sepak bola. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), arti klub sepak bola adalah perkumpulan yang menyelenggarakan kegiatan olahraga cabang sepak bola. Menurut Alwi (2003) sepak bola adalah permainan beregu yang menggunakan bola sepak dari 2 (dua) kelompok yang berlawanan yang masing-masing terdiri atas sebelas pemain.

Selanjutnya menurut Irianto (2010) sepak bola adalah permainan dengan cara menendang sebuah bola yang diperebutkan oleh para pemain dari dua kesebelasan yang berbeda dengan maksud memasukkan bola ke gawang lawan dan mempertahankan gawang sendiri jangan sampai kemasukkan bola. Indonesia sendiri termasuk negara yang memiliki antusiasme tinggi terhadap sepakbola. Hal ini bahkan diakui pesepakbola top yang pernah bermain di Indonesia. Salah satunya David Beckham yang mengagumi antusiasme masyarakat Indonesia terhadap sepakbola kala bermain di Gelora Bung Karno. Antusiasme ini bisa dilihat di setiap kota atau kabupaten, minimal dalam satu tahun pasti ada kejuaraan sepakbola. Rasanya, sepakbola benar-benar telah membudaya.

Banyak klub sepak bola di Indonesia dari yang profesional sampai dengan klub komunitas atau organisasi yang hanya untuk tempat menyalurkan hobi atau

sekedar untuk berolahraga saja. Sumatera Selatan adalah salah satu provinsi di Indonesia yang terletak di bagian selatan Pulau Sumatera. Provinsi ini beribukota di Palembang. Klub komunitas sepak bola di Palembang banyak di jumpai, seperti di Plaju sendiri (Wilayah Palembang) klub sepak bola seperti PS Mandiri, Asrefel FC, Agak Igik FC, Patra Jaya FC, Plaju Old Star dan masih banyak lagi, itu adalah beberapa klub atau organisasi yang tergabung di lapangan patra jaya Palembang menurut Aan Kenzo Manager klub agak igik fc (*personal communication*, 17 Februari 2021).

Dalam sepak bola, pesepak bola yang hanya membela satu klub yang sama sepanjang kariernya diistilahkan dengan "*one man one club*". Berbagai godaan yang didapat pemain bola saat ini mungkin menjadi penghalang untuk tetap berada di klub yang sama di sepanjang kariernya. Mulai tawaran gaji yang besar, bermain di posisi reguler, memenangi berbagai trofi bergengsi, atau sekedar mencari tantangan semata. Namun, jangan salah. Masih ada pemain yang tercatat dalam sejarah, sangat setia dengan klubnya. Kecintaan terhadap klub yang dibela membuat mereka menampik godaan uang, trofi, dan lain sebagainya seperti ChoirulHuda dari klub Persela Lamongan, Yustinus Pae dari klub Persipura Jayapura, Dendi Santoso dari klub Arema FC, Rudi dari klub Semen Padang, Kurnia Meiga dari klub Arema FC dan masih banyak lagi menurut Ardi (Last updated, 04 Juni 2019).

Penelitian dilakukan pada klub – klub sepak bola yang tergabung di Lapangan Patra Jaya Palembang, adapun klub – klub tersebut seperti klub Patra Jaya FC, Agak Igik FC, PS Mandiri FC, Asrefel FC dan Plaju United Old Stars.

Kepindahan para pemain dari satu klub ke klub lainnya sudah biasa terjadi dalam sepak bola, terlebih lagi pada klub sepak bola yang non professional atau dengan kata lain para pemainnya tidak ada ikatan resmi atau di kontrak oleh pihak klub tersebut. walaupun demikian loyalitas para pemain dalam suatu klub sepak bola itu mutlak diperlukan demi kesuksesan klub itu sendiri menurut Utomo (Soeghandi, 2013).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap subjek A pemain Patra Jaya FC (*personal communication*, 3 Februari 2021) subjek sudah lama bergabung ke klub patra jaya sejak tahun 2017 yang lalu sampai saat ini, menurut Akepengurusanklub patra jaya sudah berapa kali berganti yang mengakibatkan banyak pemain yang keluar dari klub karena alasan tidak jelasnya masa depan klub karena terlalu sering pergantian kepemimpinan di klub tersebut.

Kemudian dari observasi yang dilakukan pada tanggal 7 Februari 2021 di klub Agak Igik FC adanya permasalahan yang terjadi seperti banyaknya pemain yang pindah ke klub lain karena kurangnya jam bermain di klub, pemain lebih memilih bermain di klub lain ketimbang klub mereka sendiri karena di klub mereka sendiri jarang mendapat kesempatan bermain sedangkan di klub lain para pemain tersebut mendapatkan kesempatan bermain yang banyak sesuai dengan yang mereka harapkan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap subjek O pemain Ps Mandiri FC (*personal communication*, 7 Februari 2021) menurut subjek manager klub terlalu keras terhadap para pemain seperti tidak boleh main di klub lain walaupun itu di luar jadwal Ps Mandiri FC sendiri yang mengakibatkan para

pemain sering kali malas datang ke tempat latihan dan memilih pindah ke klub lain yang tidak begitu mengekang para pemain dan membebaskan mereka bermain demi menambah pengalaman bermain para pemain tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap subjek L pemain Asrefel FC (*personal communication*, 25 Februari 2021) menurut subjek kurangnya motivasi dalam klub sehingga prestasi yang dicapai sangat rendah yang mengakibatkan para pemainnya banyak yang pindah ke klub lain. Akan tetapi banyak juga pemain yang masih bertahan di klub karena percaya bahwa kekompakan yang terjalin antar pemain akan membuat klub menjadi kuat dan bisa berprestasi nantinya.

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap subjek M pemain Plaju Old Star Palembang (*personal communication*, 4 Februari 2021) menurut subjek ada beberapa pemain yang tidak bisa di ajak untuk bekerja sama baik di dalam maupun di luar lapangan pada saat latihan yang membuat para pemain terkadang sering berselisih satu sama lain.

Menurut Siswanto (2005) loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku karyawan yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya definisi ini disampaikan oleh (Saydam, 2000). Menurut Jusuf (2010) berpendapat bahwa loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan, maupun pada tempat

kerjanya yang menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat.

Menurut Utomo (2002) seseorang yang memiliki loyalitas yang tinggi akan memiliki sikap yang positif. Sikap positif meliputi: 1. Kemauan untuk bekerja sama, bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan organisasi dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual. 2. Rasa memiliki, adanya rasa memiliki terhadap organisasi akan membuat seseorang memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap organisasi sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan organisasi. 3. Hubungan antar pribadi, seseorang yang mempunyai loyalitas tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi yang baik. 4. Kesukaan atas pekerjaan, seseorang yang sudah menemukan kenyamanan akan melakukan pekerjaannya dengan senang hati, bisa dilihat dari : keunggulan seseorang dalam bekerja, tidak pernah menuntut apa yang telah dilakukan atau dikerjakan.

Berdasarkan dari ciri – ciri loyalitas di atas peneliti melakukan wawancara singkat kepada pemain di klub – klub seperti patra jaya fc, ps mandiri, agak igik fc, plaju old stars dan asrefel fc yang tergabung di lapangan patra jaya Palembang. Adapun pertanyaan yang diberikan apa saja yang sering menjadi permasalahan di klub dan bagaimana hubungan antar pemain di lapangan maupun di luar lapangan dan bagaimana pemimpin menyikapi permasalahan yang sering terjadi di klub.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pemain senior Patra Jaya FC berinisial Y (*personal communication*, 3 Februari 2021) para pemain patra jaya sering tidak

datang pada saat latihan rutin klub yang sudah di sepakati dan para pemain sering meninggalkan tanggung jawab untuk berlatih maupun pada saat bertanding atau mengikuti kompetisi. Kadang pada saat sehari sebelum pertandingan banyak sekali pemain yang bersedia hadir di list grup tapi pada saat bertanding yang hadir cuma sedikit sekali.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pemain Ps Mandiri FC berinisial M (*personal communication*, 7 Februari 2021) menurut M kebanyakan para pemain kurang konsisten dalam menjalankan aturan yang sudah ditetapkan oleh klub, terutama dalam hal membayar uang kas klub yang akan digunakan untuk kepentingan klub itu sendiri. Seperti untuk membayar sewa lapangan, laundry kaos tim dan untuk perlengkapan lainnya.

Kemudian dari observasi yang dilakukan (tanggal 7 Februari – 21 Februari 2021) pada klub Agak Igik FC yang melakukan latihan rutin pada setiap hari minggu, para pemain klub Agak Igik FC terlihat sangat tertekan dan tidak tampil secara maksimal pada setiap pertandingan dan latihan tersebut karena manager klub terlalu menuntut para pemain bermain sesuai dengan keinginannya tanpa memperhatikan dan mempertimbangkan kemampuan masing – masing pemainnya.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pemain Plaju Old Star berinisial Z (*personal communication*, 4 Februari 2021) dengan pertanyaan bagaimana hubungan antar pemain klub plaju old stars dan hubungan dengan pemimpin klub tersebut. Menurut subjek hubungan para pemain sering kali ada saja permasalahan, kadang masalah sepele seperti bercandaan berlebihan dan sebagainya sehingga banyak pemain yang keluar dari klub dan sering kali setiap

kegiatan yang di agendakan banyak pemain yang tidak hadir dalam setiap kegiatan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara singkat kepada pemain Asrefel FC berinisial C (*personal communication*, 24 Februari 2021) menurut C sangat sulit untuk memajukan tim ini karena para pemain sering kali tidak mendengarkan masukan yang di berikan pemimpin pada saat bermain sepak bola atau pada saat bertanding sehingga sering kali klub tidak mendapatkan hasil maksimal pada setiap laga yang dimainkan oleh klub dan tidak mendapatkan trofi apapun pada kompetisi yang di ikuti. Seperti pada saat mengikuti kompetisi mini liga harusnya pada saat itu kita bisa saja mendapatkan juara karena telah unggul poin dengan tim lain tapi karena kecerobnaan pemain tim kita tidak mendapatkan juara pada kompetisi itu.

Berdasarkan angket awal peneliti pada tanggal 21 Februari 2021 memperoleh hasil dari 50 responden yang meliputi para pemain dari klub – klub yang tergabung di Lapangan Patra Jaya Palembang mendapatkan hasil sebagai berikut. Hasil angket berdasarkan ciri – ciri dari loyalitas yang meliputi tanggung jawab, mau berkorban, berani menjadi diri sendiri, melibatkan diri pada setiap kegiatan yang diselenggarakan oraganisasi, dan menerima dengan lapang dada kritikan yang membangun yang diberikan pimpinan. Pada pertanyaan angket yang disebar terdapat 50% bersedia diberikan tugas dan tanggung jawab, 70% berusaha dan rela berkorban untuk kepentingan dan kemajuan klub, 80% merasa senang menjadi bagian dari klub dan merasa klub tersebut adalah klub mereka sendiri, 65% bersedia dan siap jika dibutuhkan klub dan 79% merasa senang bermain di klub dan senantiasa menerima semua masukan kritik dan saran dari pemimpin.

Menurut Mulyani (2017) Faktor – faktor yang mempengaruhi tingkat loyalitas sebagai berikut : 1. Faktor Tantangan. Faktor tantangan meliputi kejelasan jenjang karir yang dapat dirasakan. 2. Faktor Keamanan. Faktor keamanan meliputi masa jabatan, kecukupan gaji, keselamatankerja, dan jaminan. 3. Faktor Kenyamanan. Faktor kenyamanan meliputi kondisi lingkungan yang baik, hubungan pertemananyang ramah, fasilitas yang memadai, sistem kerja manusiawi, dan kepemimpinan yang dapat memotivasi.

Menurut Nitesemito (2002), gaya seorang pemimpin dalam menjalankan suatu organisasi sangat berpengaruh terhadap tingkat loyalitas karyawan terhadap organisasinya. Menurut Tjiptono (2006) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata - kata dan tindakan - tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004). Menurut Nawawi (2006) gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan sikap dan perilaku para anggota organisasi/bawahan, hubungan pimpinan dan bawahan dapat diukur melalui penilaian pekerja terhadap gaya kepemimpinan para pemimpin dalam mengarahkan dan membina bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya menurut Purwanto (2006) gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.

Menurut Pulungan(2001) seorang pemimpin yang baik harus memiliki lima karakteristik atau ciri-ciri yakni: 1). Memiliki tanggung jawab seimbang, keseimbangan disini adalah antara tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan dan tanggung jawab terhadap orang yang melaksanakan pekerjaan tersebut. 2). Model peranan yang positif, peranan disini adalah tanggung jawab, perilaku, atau prestasi yang diharapkan dari seseorang yang memiliki posisi khusus tertentu. 3). Mempunyai keterampilan komunikasi yang baik, pemimpin yang baik harus bisa menyampaikan ide-idenya secara ringkas dan jelas, serta dengan cara yang tepat. 4). Memiliki pengaruh positif, pemimpin yang baik memiliki pengaruh dan menggunakan pengaruh tersebut untuk hal-hal yang positif. 5). Memiliki kemampuan untuk meyakinkan orang lain, pemimpin sukses adalah pemimpin yang dapat menggunakan keterampilan komunikasi dan pengaruhnya untuk meyakinkan orang lain terhadap sudut pandangnya serta mengarahkan mereka pada tanggung jawab total terhadap sudut pandang tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pemain Patra Jaya FC berinisial B (*personal communication*, 17 Februari 2021) menurut subjek pada saat setiap latihan di klub patra jaya fc, kepemimpinan manager klub hanya mementingkan uang iuran lapangan tanpa memikirkan menang atau kalah di pertandingan tersebut, yang terpenting bagi manager adalah semuanya mendapatkan waktu bermain yang sama dan semuanya harus membayar uang iuran klub.

Berdasarkan hasil observasi pada saat pemain Ps Mandiri Fcyang sedang mengikuti turnamen mini liga di lapangan Patra Jaya Palembang yang diadakan oleh klub Agak Igik FC. Pada saat itu adalah pertandingan terakhir yang di jalani

oleh Ps Mandiri Fc, dan jika menang akan mendapatkan juara 2 tetapi jika kalah tidak akan mendapatkan juara karena dilihat dari poin pertandingan setiap klub berpeluang menjadi juara pada pertandingan terakhir. Disini terlihat kepemimpinan klub Ps Mandiri Fc dalam memotivasi para pemainnya dan menyampaikan misinya untuk meraih hasil maksimal pada pertandingan terakhir tersebut. walaupun pada akhirnya banyak pemain yang kecewa karena tidak diberikan kesempatan bermain di partai final tersebut.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada saat klub Agak Igik FC mengikuti kompetisi dari awal sampai dengan final, manager klub selalu melakukan rotasi pada setiap kali bertanding demi mencapai kemenangan dan meraih hasil yang diinginkan. Tanpa disadari para pemain merasa tidak dihargai karena manager klub sering merotasi pemain dan menggantikan beberapa pemain yang baru bergabung dengan pemain yang sudah lama bergabung di klub tersebut sehingga membuat beberapa pemain menjadi jarang datang ke tempat latihan sejak kompetisi tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pemain Plaju Old Star berinisial J (*personal communication*, 7 Maret 2021). Menurut subjek pemimpin klub Plaju old stars tidak begitu bisa mengatur klub karena banyaknya pemain yang berselisih satu sama lain yang mengakibatkan para pemain banyak yang keluar dari klub dan memilih bergabung dengan klub lain atau membuat klub mereka sendiri.

Dari beberapa hasil wawancara dan observasi yang dilakukan dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan seorang manager dalam sebuah klub sepakbola

memiliki dampak yang sangat besar bagi suatu klub itu sendiri, terlebih lagi loyalitas para pemain sepakbola itu ditentukan oleh manager klub para pemain tidak akan bertahan jika manager klub tidak dapat memahami para pemainnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti ingin melihat lebih dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dengan loyalitas pemain di klub – klub yang tergabung dilapangan patra jaya Palembang. Peneliti melakukan penelitian di klub – klub tentang gaya kepemimpinan dan loyalitas anggotanya. Apakah setiap anggota klub yang tergabung di lapangan patra jaya Palembang memiliki sikap kepemimpinan dan loyalitas didalamnya.

B. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan loyalitas pemain sepak bola yang tergabung di lapangan Patra Jaya Palembang.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritik

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi tambahan dan pengetahuan ilmiah dalam bidang psikologi, khususnya dalam bidang psikologi sosial sekaligus menjadi bahan acuan bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

1) Bagi pemain dan manager

klub sepak bola, penelitian ini diharapkan bermanfaat menciptakan keharmonisan anatara para pemain dan manager di klub untuk mencapai tujuan organisasi klub sepak bola.

2) Bagi mahasiswa

penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam memberikan bahan bacaan atau suatu referensi bagi para mahasiswa yang akan menghadapi skripsi.

3) Bagi penulis

untuk memperoleh pengetahuan yang luas dalam bidang psikologi khususnya tentang kepemimpinan dan loyalitas.

D. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini berdasarkan pada beberapa penelitian terlebih dahulu yang mempunyai karakteristik yang sama dalam hal tema, kajian, walaupun berbeda dalam kriteria subjek, jumlah dan posisi variabel penelitian atau metode analisa yang digunakan peneliti yang akan dilakukan mengenai hubungan gaya kepemimpinan dan loyalitas di klub – klub yang tergabung di Lapangan Patra Jaya Palembang.

Penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh Ardianto dan Zuraida (2020) Fakultas Psikologi Universitas Potensi Utama, Medan dengan judul Hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan loyalitas karyawan di PT. Pertamina (persero) TBBM Medan Group Labuhan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan transformasional dengan loyalitas karyawan di PT. Pertamina (persero) TBBM Medan Group Labuhan. Responden penelitian berjumlah 70 orang. Analisis data yang digunakan adalah analisis *r Product Moment*. Hasil penelitian ini adalah adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan loyalitas karyawan.

Perbedaan penelitian ini terletak pada subjek penelitian dimana pada penelitian tersebut adalah karyawan di PT. Pertamina (persero) TBBM Medan Group Labuhan sedangkan subjek pada penelitian ini yaitu pemain sepak bola yang tergabung di Lapangan Patra Jaya Palembang. Penelitian tersebut mengambil sampel dengan 70 orang sedangkan penelitian ini 240 orang.

Penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh Moh.Fahmi (2014) Universitas Islam Sunan Ampel Surabaya, dengan judul hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan loyalitas karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan transformasional dengan loyalitas karyawan di CV Mulia Frozindo Sidoarjo. Responden penelitian adalah seluruh karyawan CV Mulia Frozindo Sidoarjo. Analisis data yang digunakan adalah analisis Korelasi *Product Moment*. Hasil penelitian ini adalah adanya hubungan yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan loyalitas karyawan. Yang menunjukkan adanya hubungan positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan loyalitas karyawan.

Selanjutnya penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh Lukianingtyas, Nurharjo, dan Prasetyaningtyas (2015) Universitas Jember, dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap loyalitas karyawan administrasi di Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap loyalitas karyawan administrasi di rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang. Responden penelitian adalah 60 orang. Analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linear Berganda.

Hasil penelitian ini adalah bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan administrasi di rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang.

Penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh Donghong Ding, Haiyan Lu, Yi Song, Qing Lu, Universitas *School of Humanities and Social Science, University of Science and Technology*, Hefei, China, dengan judul *Relationship of Servant Leadership and Employee Loyalty: The Mediating Role of Employee Satisfaction*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan pelayan dan loyalitas karyawan: peran mediasi kepuasan karyawan. Hasil penelitian ini adalah kepemimpinan pelayan berkorelasi positif dengan loyalitas karyawan; kepuasan karyawan ditemukan memainkan peran mediasi yang terjadi sebesar 77% dari total pengaruh antara kepemimpinan yang melayani dan loyalitas karyawan. Hasil kami menunjukkan bahwa, untuk meningkatkan loyalitas karyawan, manajer tidak hanya harus mengembangkan gaya kepemimpinan pelayan mereka, tetapi juga mempertimbangkan kebutuhan individu untuk meningkatkan kepuasan psikologis.

Penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh Pujiastuti dan Kasnowo (2019) Universitas Muhammadiyah Magelang, dengan judul pengaruh pengembangan karir dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan loyalitas kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan loyalitas kerja sebagai variabel mediasi. Responden penelitian adalah karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang jumlah 129

dan sampel 90 karyawan. Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur dan uji tabel. Hasil penelitian ini adalah menunjukkan bahwa Pengembangan Karir tidak berpengaruh dan tidak signifikan dalam kinerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh dan signifikan dalam loyalitas karyawan.

Penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh Siagia dan Karneli (2016) Universitas Riau, dengan judul pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan (Studi Kasus pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. Responden penelitian adalah karyawan pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru 82 karyawan. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, Uji T dan Uji F. Hasil penelitian ini adalah menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional negative terhadap loyalitas karyawan. Kemudian lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh Nur Liyana, Patria Jati, dan Pramukarso (2020) JKM Cendekia Utama, dengan judul analisis pengaruh kompensasi, motivasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan dan loyalitas Dokter pada RSUD Dr.H.Soewondo Kabupaten Kendal. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis seberapa besar kompensasi, motivasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan dan

loyalitas Dokter pada RSUD Dr.H.Soewondo Kabupaten Kendal. Responden penelitian adalah 52 Dokter pada RSUD Dr.H.Soewondo Kabupaten Kendal. Analisis data yang digunakan adalah *Cross Sectional* dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ini adalah menunjukkan kompensasi, motivasi dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Dokter. Dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas Dokter. Kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional tidak signifikan terhadap loyalitas Dokter.

Berdasarkan dari beberapa penelitian terdahulu di atas perbedaan penelitian ini terletak pada subjek penelitian, tempat penelitian dan dari jumlah sampel yang di ambil. Pada penelitian ini subjek penelitiannya yaitu pemain sepak bola, tempat penelitian yaitu di Lapangan Patra Jaya Palembang, dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 240 orang.