AKADEMIK E-ISSN 2774-8863
Jurnal Mahasiswa Humanis
Vol. 4, No. 2, Mei 2024

Pengaruh Gaya Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan dalam Membangun Loyalitas Karyawan

Zuriani Ritonga[1], Rizkha Maulana[2], Sri Murniyanti[3], Fatimah Zuhra[4], Sutoyo[5]
[1,4,5]Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Indonesia
[2]Universitas Muhammadiyah Mahakarya Aceh, Indonesia
[3]Universitas Al Muslim, Indonesia
zuriani2017@gmail.com

Submitted: 15th February 2024 | **Edited**: 22nd April 2024 | **Issued**: 01st May 2024

Cited on: Ritonga, Z., Maulana, R., Murniyanti, S., Zuhra, F., & Sutoyo, S. (2024). Pengaruh Gaya Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan dalam Membangun Loyalitas Karyawan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis, 4*(2), 526-533.

ABSTRACT

The aim of this research is to analyze communication style and leadership style factors in building employee loyalty at Raja Mart in Bireuen Regency. This research approach is descriptive qualitative research. As informants are the owner/leader and several employees of Raja Mart, Bireuen. Data collection uses interview techniques or direct structured interviews. The data analysis technique uses a descriptive analysis model. The research results show that: 1) communication style has a significant influence on employee loyalty 2) leadership style has a significant influence on employee loyalty 3) employee loyalty is jointly influenced by the way leadership and communication are enforced.

Keywords: Communication Style, Leadership Style, Employee Loyalty, HR Management

PENDAHULUAN

Personalia atau sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kehidupan bisnis perusahaan, karena personalia merupakan pelaku yang perusahaan. Sumber daya manusia yang baik adalah orang-orang yang selalu berpikir ke depan, biasanya selalu positif, terbuka, berperilaku teladan dan memiliki ketrampilan, kemampuan dan keahlian yang memenuhi kebutuhan berbagai industri dan industri, dan tentunya bernilai. Loyalitas berarti berbagi keterampilan dan kemampuan, melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan jujur, menjaga hubungan kerja yang baik dengan atasan dan rekan kerja, mendukung citra perusahaan, dan memastikan disiplin dan loyalitas selama jam kerja yang lebih lama (Lie, 2018) Loyalitas juga merupakan kesediaan untuk menawarkan keterampilan dan ide, kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan, kemampuan untuk melindungi rahasia perusahaan dan menjadi karyawan tanpa melakukan tindakan yang merugikan Perusahaan.

Loyalitas karyawan adalah loyality karyawan terhadap perusahaan yang tercermin dari komitmen total terhadap daya cipta, kerja jujur dan bertanggung jawab, kerja sama yang baik, perlindungan rahasia dagang dan jam kerja yang lebih lama di perusahaan (Herlina, 2016) Banyak faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, seperti: Usia, masa kerja, besaran gaji yang diterima, lingkungan kerja, metode kerja, gaya manajemen**,** karakteristik pekerjaan, perlakuan karyawan di tempat kerja, promosi yang ditawarkan, keterampilan, kemampuan, pelatihan diterima, insentif yang diterima serta masa penerimaannya**.**. Ketika salah satu faktor ini berubah, keterikatan karyawan dengan tempat kerja juga berubah.

Faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya loyalitas kerja adalah sebagai berikut: a. karakteristik pribadi meliputi: usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi, ras, dan karakteristik kepribadian lainnya; b. Fitur kerja seperti: tantangan pekerjaan, stres kerja, peluang bagus untuk melanjutkan interaksi sosial, melamar tugas yang sesuai, pengakuan pekerjaan, umpan balik pekerjaan dan kesesuaian untuk bekerja; c. Ciri-ciri perencanaan perusahaan, yang tercermin dalam sentralisasi, formalitas dan partisipasi dalam pengambilan keputusan, setidaknya secara jelas terkait dengan tanggung jawab perusahaan, keamanan operasional, dan fungsi control; d. Pengalaman kerja. Internalisasi orang setelah bekerja di perusahaan memerlukan sikap positif terhadap perusahaan, kepercayaan terhadap perusahaan untuk menciptakan rasa aman, rasa kepuasan pribadi yang dapat dicapai oleh perusahaan.

Gaya komunikasi seorang pemimpin adalah aliran pesan yang disampaikan oleh pemimpin kepada bawahannya. Sebagian besar gaya komunikasi ini menyampaikan pesan yang berkaitan dengan tugas dan pekerjaan yang sedang berjalan. Faktor terpenting adalah kekuatan komunikasi positif, yang sangat mempengaruhi retensi karyawan di antara pola komunikasi internal dalam suatu organisasi.

(Ningrum, 2019) bahwa gaya kepemimpinan dalam mengelola suatu organisasi atau perusahaan juga mempengaruhi retensi karyawan. (Pratama Hermawan, 2020) juga menambahkan bahwa loyalitas karyawan yang rendah menurunkan produktifitas dan disiplin kerja, yang juga menyebabkan ketidakhadiran dan perputaran. Jika ini terus berlanjut , kinerja perusahaan akan memburuk dan biaya rekrutmen baru akan muncul. Untuk mencegah masalah ini, perusahaan harus menyelengarakan program retensi karyawan.

Hal yang menjadi alasan peneliti melakukan penelitian tentang gaya komunikasi dan gaya kepemimpinan dalam membangun loyalitas karyawan adalah karena peneliti tertarik dengan masa berjayanya Raja Mart yang pernah memiliki beberapa cabang di Bireuen. Raja Mart menyebarkan karyawan tetapnya keberbagai cabang dengan tujuan menjaga kualitas dari tempat asal. Penyebaran karyawan ini yang membuat rasa ingin tahu peneliti dalam mengkaji gaya kepemimpinanan yang diterapkan di Raja Mart yang mengakibatkan perkembangan yang pesat dibeberapa tahun yang sempat dialami. Namun yang menjadi sumber masalah kajian ini adalah pengaruh gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi yang berakibatkan gagalnya retensi karyawan.

LANDASAN TEORI

Gaya Komunikasi

Menurut Mulyasa (Kalangi & Roosje, 2015) Gaya komunikasi (comunication style) adalah seperangkat perilaku antar pribadi yang terspesialisasi yang digunakan dalam suatu situasi tertentu. Pengertian komunikasi adalah proses menginformasikan rekan kerja sehingga mereka dapat saling mendukung dengan pekerjaan yang sedang berjalan atau yang akan dilakukan. Komunikasi juga merupakan proses pemindahan ide atau informasi dari satu orang ke orang lain.Perpindahan juga melibatkan dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam berkomunikasi baik ekspresi wajah, intonasi nada dan keterampilan tertentu dalam pertukaran informasi (Indrasari, 2017) Kolaborasi tentunya membutuhkan komunikasi dua arah yang baik antara satu orang dengan orang lain. Tanpa komunikasi yang optimal, kolaborasi tidak akan efektif. Ada beberapa cara di mana suatu organisasi atau bisnis dapat meningkatkan hubungan karyawan-manajer, yaitu melalui komunikasi, misalnya antara manajer dengan karyawan dan antar rekan kerja (Farida & Hartono, 2016)

Gaya Kepemimpinan

Menurut (Siswadi & Lestari, 2021) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Kepemimpinan adalah proses menginspirasi sumber daya manusia atau karyawan agar kinerja mereka dalam organisasi maksimal dan karyawan melakukan hal yang benar, memenuhi

komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Perusahaan dapat menjadi lebih baik ketika pengurus memiliki orang-orang yang berkompeten dengan gaya kepemimpinan yang suportif dan kinerja karyawan juga meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Hapuk et al., 2020).

Loyalitas Karyawan

Menurut (Dewita, 2020) loyalitas karyawan adalah sikap seorang terhadap organisasi di mana dia bekerja. Indikasi dari karyawan dengan loyalitas yang tinggi yaitu Ia memiliki kebutuhan dan harapan yang tinggi terhadap instansi tempatnya bekerja. Selain itu karyawan juga memiliki motivasi yang lebih pada saat harapannya terpenuhi. definisi dari loyalitas Karyawan adalah Kepercayaan ataupun penerimaan atas setiap tujuan dan nilai organisasi atau profesi.**,** Kemauan untuk melakukan usaha secara bersungguh-sungguh untuk kepentingan instansi maupun profesinya, dan Keinginan yang muncul untuk selaku menjaga keanggotaan dalam instansi atau profesi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai penelitian yang menggunakan perhitungan statistik dan angka matematis untuk memperjelas dan menganalisis permasalahan (Ginting, 2018) Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Raja Mart yang berjumlah 80 orang. Dengan demikian, karena populasi kurang dari 100 maka seluruh karyawan Raja Mart dijadikan sampel yaitu sebanyak 80 orang. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dengan menggunakan data primer, yaitu memberikan kuesioner untuk memperoleh data primer. Daftar pernyataan dalam kuesioner ini mencakup permasalahan yang berkaitan dengan komunikasi, gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan. Pernyataan dalam kuesioner dibuat berdasarkan Skala Likert dengan pernyataan jawaban mulai dari Sangat Setuju (5), Setuju (4), Kurang Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan sangat tidak setuju (1).

HASIL PENELITIAN

Konsisten Internal

Pengujian konsistensi internal menggunakan nilai Composite Releability, suatu variabel konstruk dikatakan reliable jika nilai composite reliability > 0.6 Hair et al (2014).

Tabel 1. Composite Reliability

Variable	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Reliabilty	Ave
X1	0,358	0,345	0,693	0,430
X2	0,317	0,709	0,611	0,450
Y	0,129	0,516	0,628	0,472

Sumber : Hasil pengolahan data SEM-PLS, 2024

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa composite reliability semua variabel > 0.6 sehingga semua variabel reliabel untuk di uji.

Validitas Konvergen

Validitas konvergen adalah sejauh mana sebuah pengukuran berkolerasi secara positif dengan pengukuran alternative dari konstruk yang sama. Untuk menilai suatu indikator dari suatu variabel kosntruk adalah valid atau tidak dilihat dari nilai outer loading. Jika nilai outer loading lebih besar dari 0.7 maka suatu indikator dinyatakatan valid Hair et al. (2016).

Tabel 2. Validitas Konvergen

	Komunikasi	Kepemimpinan	Loyalitas
X_1.1	0,624		
X_1.2	0,609		
X_1.3	0,729		
X_1.4	0,681		
X_1.5	0,712		
X2.1		0,875	
X2.2		0,806	
X2.3		0,765	
Y1			0,651
Y2			0,881
Y3			0,662
Y4			0,797
Y5			0,686
Y6			0.653
Y7			0,641

Hasil pengolahan data SEM-PLS, 2024

Dari tabel 2 didapat bahwa nilai outer loading > 0.4 sehingga indikator dari variabel adalah valid.

Analisis Model Struktual

Kolinearitas

Untuk menemukan terdapat atau tidaknya masalah kolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai Variance Inflation Factor / VIF. Jika nilai VIF > 5,00 artinya terjadi

masalah kolinearitas dan sebaliknya jika nilai VIF < 5,00 artinya tidak terjadi masalah kolinearitas Hair et al (2014).

Tabel 3. Kolinearitas (VIF)

	Komunikasi	kepemimpinan	Loyalitas
X1		0,032	1,934
X2		0,217	
Y			

Hasil pengolahan data SEM-PLS, 2024

Berdasarkan table diatas maka VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah 0,032 <5.00 artinya tidak terjadi kolinearitas, sedangkan VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah 0,217 <5.00 artinya tidak terjadi kolinearitas.

Koefisien Jalur Model Struktual

Penguji Pengaruh Langsung

Jika nilai koefisien jalur positif mengindikasikan kenaikan nilai suatu variabel diikuti dengan "kenaikan" nilai varibel lainnya, demikian sebaliknya. Propabilitas (pada P-Value) yang dibandingkan dengan (α) sebesar 0,05. Jika P-Value < α (0,05) maka H0 ditolak (artinya pengaruh suatu variabel lainnya tidak signifikan).

Tabel 4. Koefisien Jalur

	Original Sample	Sample Mean	Standart Deviation	T-Statistics	P-Value
X1-Y	0,269	0,271	0,134	0,162	0,005
X2-Y	0,601	0,564	0,208	0,326	0,004

Hasil pengolahan data SEM-PLS, 2024

Berdasarkan table diatas dijelaskan bahwa :

1. Direct effect variable komunikasi terhadap loyalitas karyawan adalah 0.269 (positif) dan P-Value 0.005 <0.05, artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan,
2. Direct effect variable gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan adalah 0.601 (positif) dan P-Value 0.004<0.05, artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung menghasilkan probabilitas yang signifikan yakni P-Value <0,05, maka kesimpulan pengaruh yang sesungguhnya terjadi adalah tidak langsung.

Tabel 5. Koefisien Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample	Sample Mean	Standart Deviation	T-Statistics	P-Value
X1-X3-Y	0,018	0,015	0,053	0,333	0,001

Hasil pengolahan data SEM-PLS, 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa Nilai koefisien pengaruh tidak langsung X1-X2-Y adalah sebesar 0.018 dengan P-Value 0.001 < 0,005 signifikan karena nilai P-Value lebih kecil dari 0.05 maka artinya variabel komunikasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel loyalitas karyawan. Dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung (Juliandi, 2018).

Koefisien Determinasi

R-square adalah untuk mengevaluasi kekuatan prediksi suatu model. Mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada semua model jalur. Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin baik suatu variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

Tabel 6. Koefisien Determinasi

	R-Square	R-Square Adjusted
Y	0,634	0,623

Hasil pengolahan data SEM-PLS, 2024

Dari tabel 6 diatas nilai koefisien determinasi dapat diketahui bahwa R – Square Adjustade model jalur I = 0,634 Artinya kemampuan variable X dalam menjelaskan Y adalah sebesar 63,4%. dengan demikian model tergolong moderat (sedang).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, ditemukan bahwa komunikasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat loyalitas karyawan di Raja Mart Bireuen. Komunikasi yang efektif antara pimpinan dan karyawan serta antar rekan kerja memainkan peran penting dalam membangun hubungan saling percaya dan komitmen yang kuat, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, gaya kepemimpinan yang mendukung, visioner, dan mampu memberikan arahan yang jelas juga terbukti berkontribusi positif terhadap loyalitas karyawan. Temuan ini konsisten dengan teori-teori dalam manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya komunikasi dan gaya kepemimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendukung karyawan.

Secara simultan, kedua faktor tersebut (komunikasi dan gaya kepemimpinan) secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 63,4% terhadap loyalitas karyawan di Raja Mart Bireuen. Hal ini menunjukkan bahwa strategi untuk meningkatkan loyalitas karyawan dapat difokuskan pada peningkatan kompetensi komunikasi organisasi serta pengembangan gaya kepemimpinan yang responsif dan berorientasi pada karyawan. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya perusahaan seperti Raja Mart Bireuen untuk memperkuat infrastruktur komunikasi internal dan mengembangkan kepemimpinan yang memperhatikan kebutuhan dan harapan karyawan, sehingga dapat memelihara tingkat loyalitas yang tinggi dan mengurangi turnover karyawan yang berpotensi merugikan perusahaan dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

Dewita, N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Yeakin Plastic Industry di Kota Batam. *Jurnal Pundi*, *4*(1).

Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Buku ajar manajemen sumber daya manusia II*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo Press.

Ginting, N. B. (2018). Pengaruhdisiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sekar Mulia Abadi Medan. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship (AJIE)*, 130–139.

Hapuk, M. S. K., Suwatno, S., & Machmud, A. (2020). Efikasi diri dan motivasi: sebagai mediasi pengaruh pendidikan kewirausahaan terhadap minat berwirausaha. *Jurnal Riset Pendidikan Ekonomi*, *5*(2), 59–69.

Herlina, E. (2016). *Pengaruh Proses Rekrutmen, Disiplin Kerja, Pemberian Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BPRS BDW Yogyakarta)*. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Indrasari. (2017). Pengaruh Cita Rasa, Nilai Gizi Dan Variasi Produk Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Yes Delivery Di Plosokandang Tulungagung. *Ekonomi-Manajemen*, *01*(07), 2–12.

Kalangi, & Roosje. (2015). Pengaruh komitmen organisasi dan partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial pada perusahaan manufaktur di kota manado. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, *2*(1), 1–18.

Lie, T. F. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, *6*(1).

Ningrum, I. P. (2019). *Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kualiatas Produk Dan Persepsi Harga Terhadap Kepuasan Konsumen Susu Segar Moo Di Kota Bandar Lampung*.

Pratama Hermawan, H. (2020). *Pengaruh Materialisme, Prestise Dan Kelompok Referensi Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Boss'a Bistro & Café Tegal*. Universitas Pancasakti Tegal.

Siswadi, Y., & Lestari, D. (2021). Effect Of Work Motivation, Emotional Intelligence And Work Discipline On Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, *2*(1), 227–237.