

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam konteks persaingan perusahaan yang semakin rumit, keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kekuatan dan kecukupan tenaga kerja. Sumber daya manusia menjadi pilar utama dalam mendorong kemajuan perusahaan, melaksanakan strategi yang telah ditetapkan perusahaan, serta mencapai tujuan yang telah diinginkan. Dalam dunia bisnis, berbagai jenis perusahaan, baik perseroan terbatas (PT), commando venoishshapes (CV), korporasi, maupun perusahaan komersial (UD), adalah perusahaan yang kuat, pekerja keras, dan beretika harus memiliki disiplin yang baik, kerja keras dalam bekerja. Penting untuk membentuk unit yang sinergis yang memenuhi harapan dan standar lembaga. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia mencakup ilmu dan seni dalam mengelola hubungan serta peran karyawan agar keduanya dapat berfungsi secara efektif dan efisien. Individu yang luar biasa adalah karyawan yang memiliki nilai tinggi, selalu berpikiran positif, terbuka, berperilaku teladan, serta memiliki keterampilan dan keahlian yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan berbagai industri dan sektor (Hasibuan, 2016).

Sumber daya manusia menurut Gusnella *et al.*, (2024) manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan, manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman yang diperlukan untuk mencapai tujuan-tujuan

organisasi. SDM mencakup kemampuan yang terintegrasi antara daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu. Sumber daya yang berkualitas adalah SDM yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengambil langkah-langkah untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas karyawan. Karyawan diharapkan selalu mengasah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan agar dapat beradaptasi dengan perkembangan zaman serta dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi tersebut.

Menurut Siagian (2019) banyak perusahaan yang cenderung fokus pada kemajuan bisnis tanpa memberikan perhatian yang cukup kepada karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan cara-cara dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang memotivasi dan memenuhi kebutuhan karyawan dalam bekerja dalam bekerja, sehingga karyawan merasa nyaman dan betah dalam lingkungan kerja.

Situasi seperti sekarang ini perusahaan perlu pengembangan karyawan dengan memberikan motivasi yang tepat, yang sering disebut sebagai peningkatan semangat kerja. Loyalitas karyawan sangat penting dalam perusahaan dikarenakan loyalitas karyawan dapat menentukan betah atau tidaknya karyawan tersebut bekerja di sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan bertahan lama bekerja di perusahaan. Sebaliknya, karyawan dengan loyalitas rendah akan lebih rentan untuk berpindah-pindah pekerjaan. Semakin banyak karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi, maka akan semakin besar pula produktivitas yang dapat dicapai oleh perusahaan.

Menurut Kusumah *et al.*, (2022) peranan karyawan merupakan unsur yang paling penting. Keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM, serta kemampuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Pada aspek karyawan ini, loyalitas karyawan merupakan hal yang paling penting, karyawan memiliki kinerja yang sangat baik, namun jika tidak memiliki loyalitas terhadap perusahaan tempatnya bekerja maka kinerja yang baik itu dapat dikatakan sia-sia atau tidak akan mencapai tingkat kemanfaatan yang maksimal bagi perusahaan maupun organisasi.

Peneliti mencoba melakukan penelitian yang dilakukan di CV. Mitra Dunia Palletindo, didirikan pada tahun 2004 merupakan perusahaan nasional yang memproduksi kemasan kayu dan menyediakan layanan sertifikasi kemasan kayu. Perusahaan tersebut terdaftar pada badan karantina pertanian sebagai penyedia jasa sertifikasi dan perlakuan terhadap kemasan kayu sesuai dengan perturan ISP, No. 15. Sebagai perusahaan yang berdedikasi dan konsisten dalam menjaga kualitas.

CV Mitra Dunia Palletindo Tempeh Lumajang telah mendapatkan sertifikasi ISO 9001:2008 dari Negara bagian Rhineland dengan nomor registrasi 824 100 12022. Hal ini memungkinkan kami menyediakan layanan produk berkualitas tinggi dan tepat waktu dan biaya yang kompetitif. CV. Mitra Dunia Palletindo Tempeh Lumajang merupakan sebuah usaha milik keluarga yang berpusat di Jakarta dengan anak perusahaan yang berlokasi di Kabupaten Lumajang, tepatnya di Jalan LP Jama Ali, Desa Tempeh Tengah. CV ini bergerak dibidang perkayuan

yang memproduksi palet. CV. Mitra Dunia Palletindo Tempeh Lumajang merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bergerak dibidang produksi kemasan kayu dan jasa sertifikasi kemasan kayu, sebagai perusahaan yang menjunjung tinggi akan kesadaran mutu dengan komitmen dan konsisten sehingga dapat memberikan pelayanan produk dengan kualitas yang baik, pengiriman tepat waktu dan harga yang kompetitif.

CV Mitra Dunia Palletindo Tempeh Lumajang memiliki visi yaitu berkomitmen untuk menjadi perusahaan kemasan kayu yang professional dan menjadi yang terbaik dengan menjaga mutu kemasan kayu sesuai dengan standar yang berlaku dengan cara memberikan nilai yang lebih kepada lapangan dan memiliki misi yaitu membantu pemerintah dan dunia usaha dalam meningkatkan volume ekspor ke negara lain.

Tabel 1. 1 Data Karyawan Karyawan CV Mitra Dunia Palletindo Tempeh Lumajang

Jenis Pekerjaan	Jumlah
Staf	4
karyawan Produksi	36
Total	40

Sumber: Diolah oleh peneliti tahun 2025

Berdasarkan Tabel 1.1 sumber dari data CV Mitra Dunia Palletindo Tempeh Lumajang dinyatakan bahwa perusahaan CV Mitra Dunia Palletindo Tempeh Lumajang memiliki jumlah karyawan sebanyak 40 orang. Yang dimana terdiri dari beberapa bagian pekerjaan yaitu 4 staf dan 36 karyawan produksi.

**Tabel 1. 2 Data Keluar Masuk Karyawan Januari-Desember 2024
CV. Mitra Dunia Palletindo Tempeh Lumajang**

Bulan	Total Karyawan Awal	Masuk	Keluar	Total Karyawan Akhir
Januari	38	1	0	39
Februari	39	1	0	40
Maret	40	0	0	40
April	40	0	2	38
Mei	38	2	0	40
Juni	40	0	0	40
Juli	40	0	0	40
Agustus	40	0	0	40
September	40	0	1	39
Oktober	39	0	0	39
November	39	1	0	40
Desember	40	0	0	40

Sumber: CV. Mitra Dunia Palletindo Tempeh Lumajang

Berdasarkan Tabel 1.2 data keluar masuk karyawan Januari-Desember 2024 CV. Mitra Dunia Palletindo Tempeh Lumajang mengalami pergantian karyawan yang cukup signifikan dalam periode terakhir. Sehingga fenomena ini menarik perhatian terkait dengan stabilitas tenaga kerja dan tingkat loyalitas karyawan.

Alasan memilih tempat penelitian di CV Mitra Dunia Palletindo Tempeh Lumajang karena manajemen pabrik kayu kemungkinan besar akan lebih fokus pada target produksi dan efisiensi, isu-isu terkait gaya kepemimpinan dan komunikasi mungkin dianggap kurang prioritas. Gaya kepemimpinan dan komunikasi di pabrik cenderung homogen atau tidak terlalu beragam, akan sulit untuk menganalisis pengaruhnya terhadap loyalitas secara signifikan.

Menurut Siagian (2019) loyalitas karyawan merupakan kecenderungan untuk tetap bertahan di perusahaan dan tidak pindah ke perusahaan lain, yang dapat memengaruhi kenyamanan dalam bekerja. Loyalitas karyawan merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang tercermin dan komitmen terhadap

keaktivitas , kerja jujur dan tanggung jawab, kerja sama yang baik, perlindungan rahasia dagang, dan jam kerja yang panjang didalam perusahaan (Ritonga *et al.*, 2024). Kusumah *et al.*, (2022), menyatakan bahwa untuk membangun loyalitas karyawan, pemimpin perlu memberikan dorongan dan motivasi kepada para bawahan, sehingga tercipta hubungan yang harmonis, membentuk budaya organisasi yang nantinya menumbuhkan hubungan kekeluargaan didalam perusahaan. Gusnella *et al.*, (2024) menyatakan bahwa ada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan seperti gaya kepemimpinan dan beban kerja. Menurut Mulyana *et al.*, (2023) bahwa faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan diantaranya komunikasi, hubungan karyawan dan kerja sama tim. Dan ada faktor penyebab loyalitas karyawan di CV Mitra Dunia Palletindo Tempeh Lumajang yaitu gaya kepemimpinan dan komunikasi.

CV Mitra Dunia Palletindo Tempeh Lumajang pada gaya kepemimpinan kurang memberikan dukungan emosional, sehingga karyawan kurang diperhatikan. Gaya kepemimpinan yang otoriter atau kurang komunikatif dapat mengurangi rasa percaya diri karyawan dan menghambat loyalitas mereka terhadap perusahaan. Hal tersebut merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan.

Menurut Adamy (2016) kepemimpinan merupakan suatu proses melibatkan pengaruh seorang pemimpin terhadap anggota organisasi agar karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebagaimana diungkapkan oleh (Tawaris *et al.*, 2022), gaya kepemimpinan mencerminkan perilaku atau cara yang dipilih oleh seorang pemimpin untuk

memengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku anggota organisasi bawahan. Hubungan antara manajer dan bawahan dapat dievaluasi melalui penilaian karyawan terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam pengelolaan dan pengembangan pekerjaannya. Dalam interaksi antara atasan dan bawahan, keselarasan antara gaya kepemimpinan atasan dan harapan karyawan akan memberikan dampak positif, yang ada pada gilirannya akan meningkatkan kenyamanan karyawan. Seringkali tidak semua pekerja terinovasi oleh insentif ekonomi semata. Pratama Hermawan, (2020) menambahkan bahwa rendahnya loyalitas karyawan dapat mengakibatkan penurunan produktivitas dan disiplin kerja, yang berujung pada ketidakhadiran dan tingkat turnover yang tinggi. Jika kondisi ini terus dibiarkan berlanjut, maka kinerja perusahaan akan berpengaruh negatif dan akan muncul biaya rekrutmen baru. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya mengimplementasikan program retensi karyawan untuk mengatasi masalah ini. Memiliki orang-orang yang berbakat dengan gaya kepemimpinan kolaboratif dalam tim manajemen dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai mencapai tujuan perusahaan (Ritonga *et al.*, 2024). Menurut (Priyono, 2010a) mendefinisikan kepemimpinan sebagai “kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan”. Dari definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memanfaatkan pengaruhnya untuk mencapai tujuan organisasi melalui hubungan yang baik dengan bawahannya.

Menurut Raymond *et al.*, (2023) komunikasi merupakan proses penyampaian informasi kepada karyawan agar karyawan dapat saling mendukung dalam

pekerjaan yang sedang atau akan dilaksanakan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada komunikasi yang efektif. Menurut Anugrah (2023) komunikasi atau pertukaran informasi antara dua orang atau lebih bertujuan untuk menciptakan saling pengertian. Proses ini melibatkan transfer ide dan pendapat dari satu orang ke orang lain, serta pemahaman bersama terhadap ide dan informasi yang disampaikan. Komunikasi berperan penting dalam membangun hubungan yang solid untuk memotivasi karyawan yang dimana seorang pemimpin harus menyesuaikan situasi dan kondisi di perusahaan yang dipimpinnya agar dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, yang pada gilirannya berpengaruh pada stabilitas mereka. Jika komunikasi tidak berjalan dengan baik dan efektif, maka kualitas kinerja karyawan yang akan turun. Menurut Masniari, (2024) gaya komunikasi digunakan sebagai alat untuk meningkatkan motivasi karyawan, dimana pemimpin harus menyesuaikan situasi dan kondisi organisasi dan perusahaan yang dipimpinnya untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, serta mempengaruhi stabilitas karyawan.

CV Mitra Dunia Palletindo Tempeh Lumajang terdapat komunikasi yang kurang terjalin hubungan interaksi yang menyebabkan hubungan keterlibatan antar rekan kerja yang buruk dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Pesan yang tersampaikan tidak jelas atau ambigu, sehingga karyawan tidak memahami harapan dan tanggung jawab mereka. Hal tersebut dapat mempengaruhi loyalitas karyawan.

Komunikasi juga merupakan proses penyampaian ide dan informasi dari satu orang ke orang lain. Sebagian besar gaya komunikasi ini menyampaikan pesan

terkait tugas atau pekerjaan yang sedang berlangsung. Faktor terpenting adalah kekuatan komunikasi yang mempunyai dampak signifikan terhadap retensi karyawan dalam pola komunikasi internal organisasi. Komunikasi berarti ide, makna, dan pesan secara setara (Mahri & Rismawati, 2021). Pada kenyataannya, komunikasi adalah proses penyampaian informasi atau pesan dari satu komunitas ke komunikator lainnya dengan cara tertentu, dengan tujuan dan hasil tertentu. Tanpa komunikasi internal yang baik dan efektif, kualitas kinerja karyawan akan menurun. Apabila kualitas kinerja bawahan berkurang maka terlihat dari sebuah loyalitas yang turun menurun.

Tawaris *et al.*, (2022) meneliti tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan PT. PLN (Persero) Halmahera Utara”. Hasilnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara positif berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Halmahera Utara, dapat disimpulkan bahwa pengembangan strategi kepemimpinan yang lebih efektif yang pada gilirannya dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Sedangkan menurut Gusnella *et al.*, (2024) meneliti tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara”. Hasilnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Mahri & Rismawati (2021) meneliti tentang “Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Noor Ayla Restaurant”. Hasilnya menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap loyalitas karyawan, artinya jika komunikasi karyawan yang tinggi maka dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Sedangkan menurut Nurrachmawati (2023) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variable Intervening Pada UD. Sinar Harapan”. Hasilnya menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada komposisi variabel independen, periode dan objek penelitian berbeda. Komposisi variabel, periode dan objek penelitian yang berbeda akan memberikan hasil penelitian yang berbeda juga.

Menurut uraian latar belakang diatas dan terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan hasil berbeda, kemudian peneliti tergiring guna mengangkat judul skripsi **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Loyalitas Karyawan Di CV Mitra Dunia Palletindo Tempeh Lumajang”**.

1.2 Batasan Masalah

Pembatasan masalah ini sangat penting dalam proses investigasi. Selain itu, hal ini melakukan untuk mencegah terjadinya kesalahan bertentangan dengan judul. Dengan demikian , berikut ini adalah batasan masalah dalam penelitian ini:

- a. Penelitian terfokus pada gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap loyalitas karyawan
- b. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan CV Mitra Dunia Palletindo Tempeh Lumajang
- c. Penelitian ini dilakukan di CV Mitra Dunia Palletindo Tempeh Lumajang

1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang dibuat berdasarkan struktur latar belakang yang telah disebutkan diatas dan penelitian terdahulu yang sebanding mengenai gaya kepemimpinan, komunikasi, dan pembagian kerja terhadap loyalitas karyawan diantara lain:

- a. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di CV Mitra Dunia Palletindo Tempeh Lumajang?
- b. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di CV Mitra Dunia Palletindo Tempeh Lumajang?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini dapat disusun berdasarkan rumusan masalah diatas sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap karyawan di CV Mitra Dunia Palletindo Tempeh Lumajang.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis komunikasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di CV Mitra Dunia Palletindo Tempeh Lumajang.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi berbagai pemangku kepentingan karena nilai yang dikandungnya. Oleh karena itu, manfaat dari penelitian ini adalah:

1.5.1. Bagi Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi dalam bidang manajemen sumber daya manusia dengan menjelaskan variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan khususnya mahasiswa. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumber informasi untuk penelitian selanjutnya.

1.5.2. Bagi Peneliti

- a. Mengembangkan pengetahuan manajemen sumber daya manusia mengenai gaya kepemimpinan dan komunikasi serta retensi karyawan diperusahaan.
- b. Memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis dari Institut Teknologi dan Bisnis Widiagama Lumajang.

1.5.3. Bagi peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan dasar bagi penelitian selanjutnya dengan menggunakan variabel yang sama.

1.5.4. Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini diharapkan agar dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk memperbaiki dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai guna mencapai tujuan organisasi.

