

Pengaruh Gaya Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan dalam Membangun Loyalitas Karyawan pada Havana Garden Coffee

Rara Astili Siregar

Universitas Nahdlatul Ulama Sumatera Utara, Indonesia
rarasiregar.rara@gmail.com

Submitted: 10th Sept 2025 | **Edited:** 28th Nov 2025 | **Issued:** 01st Dec 2025

Cited on: Siregar, R. A. (2025). Pengaruh Gaya Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan dalam Membangun Loyalitas Karyawan pada Havana Garden Coffee. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian dan Organisasi*, 4(2), 202-209.

ABSTRACT

Havana Garden Coffee Bireuen faces challenges in sustaining employee loyalty amid dynamic work demands, making effective communication style and leadership style essential managerial factors. Therefore, this research aims to analyze the effect of communication style and leadership style on employee loyalty. This study was conducted to examine the factors influencing employee loyalty, which is an important aspect in maintaining organizational stability and performance, particularly in the service industry. This research employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of all 32 employees of Havana Garden Coffee Bireuen, and a census sampling technique was applied, so the entire population was used as respondents. Primary data were collected through direct distribution of structured questionnaires containing closed-ended questions measured using a Likert scale. The collected data were processed using SPSS version 27 and analyzed through multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that communication style has a positive and significant effect on employee loyalty. Likewise, leadership style also shows a positive and significant influence on employee loyalty at Havana Garden Coffee Bireuen. The coefficient of determination, as indicated by the Adjusted R Square value of 0.623, reveals that communication style and leadership style jointly explain 62.3% of the variation in employee loyalty. Meanwhile, the remaining 37.7% is influenced by other variables not examined in this study. These findings highlight the importance of effective communication and leadership in enhancing employee loyalty.

Keywords: Employee Loyalty, Communication Style, Leadership Style, Service Industry, Quantitative Research

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam menentukan keberlangsungan dan keberhasilan suatu perusahaan (Hasibuan, 2020). Dalam dunia bisnis yang kompetitif, personalia tidak hanya berperan sebagai pelaksana operasional, tetapi juga sebagai pengambil keputusan, penggerak inovasi, serta penentu arah perkembangan perusahaan. Kualitas sumber daya manusia yang baik tercermin dari kemampuan berpikir ke depan, sikap positif, keterbukaan, perilaku teladan, serta keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, khususnya pada sektor jasa yang sangat bergantung pada kualitas pelayanan (Mangkunegara, 2019).

Salah satu indikator penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan mencerminkan komitmen individu terhadap perusahaan melalui kesediaan bekerja dengan jujur, bertanggung jawab, menjaga

hubungan kerja yang harmonis, melindungi rahasia perusahaan, serta berkontribusi secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi (Allen & Meyer, 2018). Loyalitas yang tinggi juga ditandai dengan rendahnya tingkat absensi dan perputaran karyawan, sehingga mampu mendukung stabilitas dan produktivitas perusahaan secara berkelanjutan (Robbins & Judge, 2020).

Loyalitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu maupun dari lingkungan organisasi (Goleman, 2019). Faktor-faktor tersebut antara lain usia, masa kerja, tingkat pendidikan, gaji, lingkungan kerja, sistem penghargaan, peluang pengembangan karier, serta perlakuan manajemen terhadap karyawan. Perubahan pada salah satu faktor tersebut dapat memengaruhi tingkat keterikatan karyawan terhadap perusahaan, sehingga organisasi dituntut untuk mengelola faktor-faktor tersebut secara efektif (Sutrisno, 2018).

Selain faktor individual dan organisasi, gaya komunikasi dan gaya kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk loyalitas kerja karyawan. Gaya komunikasi pemimpin berkaitan dengan cara penyampaian pesan, arahan, dan umpan balik kepada bawahan, terutama yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kerja (Northouse, 2022). Komunikasi yang terbuka, jelas, dan positif dapat menciptakan rasa dihargai serta meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap pimpinan dan perusahaan (Luthans, 2021).

Gaya kepemimpinan juga berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Nitisemito (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan yang tidak efektif dapat menurunkan disiplin, produktivitas, serta meningkatkan tingkat absensi dan turnover karyawan. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, dukungan, dan motivasi akan mendorong karyawan untuk bertahan dan berkontribusi lebih lama dalam perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi retensi karyawan melalui kepemimpinan yang tepat (Yukl, 2020).

Havana Garden Coffee Bireuen merupakan salah satu usaha di bidang jasa kuliner yang mengalami perkembangan cukup pesat. Kedai kopi khas Aceh ini memiliki 32 karyawan dan sempat berada pada masa kejayaan dengan membuka beberapa cabang dan sistem waralaba. Strategi penyebaran karyawan tetap ke berbagai cabang dilakukan untuk menjaga konsistensi cita rasa dan kualitas layanan. Namun, dalam perjalanannya, perusahaan juga menghadapi tantangan dalam mempertahankan loyalitas karyawan seiring dengan dinamika organisasi dan perubahan manajemen.

Fenomena tersebut menimbulkan ketertarikan peneliti untuk mengkaji lebih dalam bagaimana gaya komunikasi dan gaya kepemimpinan diterapkan di Havana Garden Coffee, khususnya dalam kaitannya dengan loyalitas karyawan. Meskipun perusahaan pernah mengalami pertumbuhan yang pesat, terdapat indikasi terjadinya permasalahan retensi karyawan yang diduga dipengaruhi oleh pola kepemimpinan dan komunikasi internal organisasi.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya komunikasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Putri & Wibowo, 2021; Hidayat et al., 2023). Namun, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada perusahaan besar atau sektor manufaktur, sehingga masih terdapat keterbatasan kajian pada usaha kuliner berskala menengah di daerah. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat mengisi celah penelitian (research gap) dengan mengkaji pengaruh gaya komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada Havana Garden Coffee Bireuen sebagai konteks penelitian yang berbeda.

LANDASAN TEORI

Gaya Komunikasi

Gaya komunikasi adalah pola perilaku komunikasi yang digunakan individu dalam menyampaikan pesan, ide, maupun instruksi kepada orang lain yang dipengaruhi oleh sikap, nilai, dan karakter pribadi (Hackman & Johnson, 2020; Keyton, 2019). Dalam konteks organisasi, gaya komunikasi menggambarkan bagaimana seorang pemimpin atau anggota organisasi berinteraksi dengan pihak lain, baik secara formal maupun informal, untuk mencapai tujuan bersama. Gaya komunikasi yang efektif ditandai dengan kejelasan pesan, keterbukaan, empati, serta kemampuan menyesuaikan cara penyampaian dengan situasi dan karakter penerima pesan. Penerapan gaya komunikasi yang tepat dapat meningkatkan pemahaman, memperkuat hubungan kerja, mengurangi konflik, serta mendorong motivasi dan loyalitas karyawan dalam organisasi (Men, 2020).

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku, sikap, dan strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi (Antonakis & Day, 2021; Bass & Riggio, 2018). Gaya kepemimpinan mencerminkan cara pemimpin dalam mengambil keputusan, memberikan arahan, membangun hubungan kerja, serta menciptakan iklim kerja yang kondusif. Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan, karena bawahan merasa dihargai, didukung, dan dilibatkan dalam proses kerja. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan kondisi organisasi dan karakter karyawan dapat menimbulkan penurunan motivasi, konflik kerja, serta tingginya tingkat perputaran karyawan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor kunci dalam keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia dan pencapaian tujuan organisasi (Eva et al., 2019).

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan merupakan sikap dan perilaku komitmen karyawan yang tercermin dari kesediaan untuk bertahan dalam organisasi, bekerja secara konsisten, serta memberikan kontribusi terbaik demi mencapai tujuan perusahaan (Klein et al., 2021; Hom et al., 2020). Loyalitas karyawan ditunjukkan melalui rasa memiliki terhadap organisasi, kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab dalam menjalankan tugas, serta kemauan untuk menjaga nama baik dan kepentingan perusahaan. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang stabil, tingkat absensi dan keinginan keluar yang rendah, serta hubungan kerja yang harmonis dengan atasan maupun rekan kerja (Morrow, 2019). Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, loyalitas karyawan menjadi faktor penting dalam menciptakan keberlanjutan organisasi karena berperan langsung dalam meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan keunggulan kompetitif perusahaan.

Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual dalam penelitian ini disusun untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang diteliti. Variabel independen terdiri atas gaya komunikasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2), sedangkan variabel dependen adalah loyalitas karyawan (Y). Gaya komunikasi dipandang sebagai cara pimpinan menyampaikan informasi, arahan, dan umpan balik kepada karyawan, yang berperan dalam menciptakan pemahaman, kepercayaan, serta hubungan kerja yang harmonis (Hackman & Johnson, 2020; Men, 2020). Sementara itu, gaya kepemimpinan mencerminkan pola perilaku pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi karyawan, sehingga berdampak pada kepuasan, motivasi, dan keterikatan

karyawan terhadap perusahaan (Antonakis & Day, 2021; Eva et al., 2019). Kedua variabel ini secara teoritis diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap sikap dan perilaku karyawan, khususnya dalam membentuk loyalitas kerja.

Hubungan antarvariabel dalam kerangka konseptual ini menunjukkan bahwa gaya komunikasi dan gaya kepemimpinan, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Gaya komunikasi yang efektif dan gaya kepemimpinan yang tepat diharapkan mampu meningkatkan rasa memiliki, tanggung jawab, serta kesediaan karyawan untuk bertahan dan berkontribusi secara optimal bagi perusahaan (Klein et al., 2021; Morrow, 2019). Dengan demikian, kerangka konseptual penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan loyalitas karyawan dapat dicapai melalui pengelolaan gaya komunikasi dan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik organisasi dan kebutuhan karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk memperoleh gambaran yang objektif dan terukur mengenai variabel yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Havana Garden Coffee Bireuen yang berjumlah 32 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden, dengan tujuan memperoleh data primer yang akurat dan sesuai dengan kondisi nyata di lapangan. Kuesioner disusun dalam bentuk pertanyaan tertutup menggunakan skala Likert, sehingga memudahkan responden dalam memberikan jawaban serta mempermudah peneliti dalam melakukan pengukuran dan pengolahan data.

Data yang telah terkumpul selanjutnya diolah dan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Tahapan analisis data diawali dengan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban. Selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian layak dan konsisten digunakan. Sebelum pengujian hipotesis, data terlebih dahulu diuji melalui uji asumsi klasik guna memenuhi persyaratan analisis regresi. Tahap akhir adalah uji hipotesis yang dilakukan untuk mengetahui kebenaran dugaan penelitian berdasarkan hasil pengolahan data secara statistik.

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21.780	6.184		3.522	.002
1 Gaya komunikasi	.552	.166	.407	3.319	.003
Gaya kepemimpinan	.381	.102	.438	3.716	.001

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS), 2025

Berdasarkan Tabel di atas, jika dilihat nilai B pada kolom *Unstandardized Coefficients* maka dapat diketahui nilai koefisien masing-masing variabel.

1. Konstanta (a) = 21,780. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika variabel gaya komunikasi dan gaya kepemimpinan tidak ada (bernilai nol), maka loyalitas karyawan sebesar 21,780.
2. Koefisien X_1 (b_1) = 0,552. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika gaya komunikasi meningkat sebesar satu satuan, maka loyalitas karyawan akan meningkat sebesar 0,552.
3. Koefisien X_2 (b_2) = 0,381. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika gaya kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan, maka loyalitas karyawan akan meningkat sebesar 0,381.

Dari nilai tersebut dapat dibentuk suatu model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 21,780 + 0,500X_2 + 0,381X_3 + e$$

Uji Hipotesis Parsial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya komunikasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) di Havana Garden Coffee Bireuen. Hal ini diperkuat dengan nilai t hitung 3,319 yang lebih besar daripada t tabel 1,687 dan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$. Secara teori, komunikasi yang efektif dalam organisasi membantu karyawan memahami tugas, tujuan, serta ekspektasi perusahaan, sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi lebih baik (Men, 2020). Dengan komunikasi yang terbuka dan jelas, hubungan antara pimpinan dan bawahan menjadi lebih harmonis, yang secara langsung meningkatkan rasa percaya dan keterikatan karyawan terhadap organisasi (Hackman & Johnson, 2020).

Gaya komunikasi yang baik tidak hanya berfokus pada penyampaian pesan, tetapi juga mencakup kemampuan pemimpin untuk mendengarkan dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Robbins dan Judge (2020) menyatakan bahwa komunikasi yang efektif meningkatkan pemahaman, mengurangi konflik, serta meminimalkan kesalahpahaman di tempat kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang menerima informasi dengan jelas dan terbuka dari pimpinan cenderung menunjukkan loyalitas lebih tinggi karena mereka merasa didukung dan diperlakukan adil.

Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan t hitung 3,716 > t tabel 1,687 dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini sesuai dengan teori kepemimpinan transformasional yang menyatakan bahwa pemimpin yang mampu memotivasi, memberi arahan, dan membangun hubungan emosional dengan bawahan akan meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan (Bass & Riggio, 2018). Gaya kepemimpinan yang tepat mendorong karyawan untuk merasa memiliki tanggung jawab terhadap kesuksesan perusahaan.

Pemimpin yang efektif menggunakan pendekatan kepemimpinan yang adaptif, sesuai dengan karakteristik karyawan dan kebutuhan organisasi. Antonakis dan Day (2021) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang fleksibel dapat menumbuhkan rasa aman, keterlibatan, dan kepuasan kerja. Dalam konteks penelitian ini, gaya kepemimpinan yang diterapkan di Havana Garden Coffee mendorong karyawan untuk bekerja lebih bertanggung jawab, meningkatkan rasa memiliki, serta menurunkan keinginan untuk keluar dari organisasi.

Kedua variabel independen, gaya komunikasi dan gaya kepemimpinan, saling terkait dalam membentuk loyalitas karyawan. Hackman dan Johnson (2020)

menyebutkan bahwa komunikasi merupakan salah satu elemen penting dalam praktik kepemimpinan, karena tanpa komunikasi yang efektif, arahan dan motivasi dari pemimpin tidak akan tersampaikan dengan optimal. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa kombinasi antara gaya komunikasi yang baik dan kepemimpinan yang efektif menghasilkan pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Secara praktis, temuan ini menunjukkan bahwa pimpinan di Havana Garden Coffee harus terus meningkatkan kemampuan komunikasi mereka, baik dalam menyampaikan informasi maupun mendengarkan aspirasi karyawan. Menurut Men (2020), komunikasi yang bersifat dua arah meningkatkan keterlibatan karyawan, sehingga mereka lebih termotivasi untuk bertahan dan berkontribusi dalam perusahaan. Hal ini mendukung pentingnya pelatihan komunikasi untuk pemimpin dalam organisasi.

Hasil penelitian juga menekankan pentingnya kepemimpinan yang mendukung pengembangan karyawan. Bass dan Riggio (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional yang menekankan pemberdayaan, penghargaan, dan pengakuan terhadap karyawan mampu menumbuhkan loyalitas yang lebih tinggi. Di Havana Garden Coffee, pemimpin yang menerapkan prinsip-prinsip ini berhasil meningkatkan komitmen karyawan terhadap visi dan misi perusahaan.

Temuan penelitian menegaskan bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh interaksi antara gaya komunikasi dan gaya kepemimpinan. Karyawan yang merasa didengar, dipahami, dan dibimbing dengan baik oleh pemimpin cenderung menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Temuan ini konsisten dengan teori sumber daya manusia modern yang menekankan hubungan interpersonal, komunikasi efektif, dan kepemimpinan adaptif sebagai faktor kunci dalam meningkatkan loyalitas karyawan (Klein et al., 2021; Morrow, 2019).

Uji Hipotesis Simultan

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120.077	2	30.019	24.083	.000 ^b
	Residual	53.290	28	2.132		
	Total	173.367	31			

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS), 2025

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh bahwa nilai Fhitung sebesar 24,083 lebih besar dibandingkan Ftabel 2,62 dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, gaya komunikasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di Havana Garden Coffee Bireuen. Temuan ini mengindikasikan bahwa kedua variabel independen bekerja secara bersama-sama untuk membentuk sikap dan perilaku karyawan yang loyal terhadap perusahaan. Dalam konteks teori manajemen sumber daya manusia (SDM), hal ini sejalan dengan pandangan bahwa pengelolaan SDM yang efektif mencakup kemampuan manajer untuk berkomunikasi secara jelas, memberikan arahan yang tepat, serta menerapkan gaya kepemimpinan yang mampu memotivasi dan memberdayakan karyawan (Sutrisno, 2018; Mangkunegara, 2019). Kombinasi dari komunikasi yang efektif dan kepemimpinan yang adaptif menjadi strategi penting dalam meningkatkan keterikatan karyawan, menurunkan turnover, dan meningkatkan produktivitas organisasi.

Dari perspektif teori perilaku organisasi, hasil ini menunjukkan bahwa perilaku karyawan dipengaruhi oleh interaksi antara faktor komunikasi dan kepemimpinan. Robbins dan Judge (2020) menyatakan bahwa karyawan yang mendapatkan informasi

yang jelas dan arahan yang konsisten dari pemimpin cenderung menunjukkan komitmen dan loyalitas yang lebih tinggi, karena mereka merasa dihargai dan diperlakukan adil. Gaya kepemimpinan yang mendukung, disertai komunikasi yang efektif, membangun lingkungan kerja yang kondusif, memperkuat motivasi intrinsik, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian, loyalitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil sinergi dari praktik manajemen yang baik, komunikasi yang efektif, dan kepemimpinan yang mendukung pengembangan individu dalam organisasi.

Koefisien Determinasi

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.603	.623	1.230

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS), 2025

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinasi ($\text{Adjusted } R^2$) sebesar 0,623, yang berarti bahwa 62,3% variasi loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi gaya komunikasi dan gaya kepemimpinan. Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan konsep manajemen sumber daya manusia dan teori perilaku organisasi yang menekankan pentingnya komunikasi yang efektif dan kepemimpinan yang adaptif dalam membentuk sikap serta perilaku karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2020), perilaku karyawan sangat dipengaruhi oleh interaksi dengan atasan dan kualitas komunikasi di lingkungan kerja. Sementara itu, Bass dan Riggio (2018) menekankan bahwa kepemimpinan transformasional yang mampu memotivasi, membimbing, dan memberdayakan bawahan dapat meningkatkan keterikatan dan loyalitas karyawan. Dengan demikian, hasil ini memperkuat asumsi bahwa loyalitas karyawan bukan hanya merupakan sikap internal individu, tetapi juga merupakan hasil interaksi dengan gaya komunikasi dan kepemimpinan yang diterapkan di organisasi.

Secara praktis, nilai $\text{Adjusted } R^2$ 0,623 menunjukkan bahwa pimpinan dan manajer dapat secara langsung mempengaruhi loyalitas karyawan melalui pengelolaan komunikasi dan kepemimpinan yang tepat. Artinya, perusahaan memiliki peluang besar untuk meningkatkan keterikatan karyawan dengan menerapkan strategi komunikasi terbuka, umpan balik yang jelas, serta kepemimpinan yang mendukung pengembangan individu dan memberikan motivasi. Sementara itu, sisa 37,7% yang dipengaruhi oleh variabel lain menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor eksternal atau internal lain, seperti lingkungan kerja, kompensasi, kesempatan pengembangan karier, dan budaya organisasi, yang juga perlu diperhatikan untuk meningkatkan loyalitas karyawan secara menyeluruh (Morrow, 2019; Klein et al., 2021). Dengan pemahaman ini, manajemen dapat merancang program pengelolaan SDM yang lebih komprehensif dan terintegrasi, sehingga loyalitas karyawan dapat dipertahankan dan produktivitas perusahaan meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa gaya komunikasi dan gaya kepemimpinan memiliki peran strategis dalam membangun loyalitas karyawan di Havana Garden Coffee Bireuen. Maknanya, keterikatan karyawan terhadap organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh kebijakan formal atau kompensasi, tetapi sangat bergantung pada kualitas interaksi dan kepemimpinan yang diterapkan dalam kehidupan sehari-hari di tempat kerja. Implikasinya, perusahaan perlu menekankan pengembangan kemampuan

komunikasi dan kepemimpinan bagi para pemimpin untuk menciptakan lingkungan kerja yang terbuka, mendukung, dan memotivasi karyawan. Dengan pendekatan ini, organisasi tidak hanya dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan, tetapi juga menurunkan risiko turnover, meningkatkan produktivitas, serta membangun budaya organisasi yang berkelanjutan dan adaptif terhadap perubahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2018). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications.
- Antonakis, J., & Day, D. V. (2021). *The nature of leadership* (3rd ed.). Sage Publications.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2018). *Transformational leadership* (3rd ed.). Routledge.
- Eva, N., Robin, M., Sendjaya, S., van Dierendonck, D., & Liden, R. C. (2019). Servant leadership: A systematic review and call for future research. *The Leadership Quarterly*, 30(1), 111–132.
- Goleman, D. (2019). *Leadership: The power of emotional intelligence*. More Than Sound.
- Hackman, M. Z., & Johnson, C. E. (2020). *Leadership: A communication perspective* (7th ed.). Waveland Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Hidayat, R., Sari, M., & Pratama, A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 145–156.
- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2020). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of Applied Psychology*, 105(3), 316–357.
- Keyton, J. (2019). *Communication in organizations*. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 6, 501–526.
- Klein, H. J., Cooper, J. T., Molloy, J. C., & Swanson, J. A. (2021). The assessment of commitment: Advantages of a unidimensional, target-free approach. *Journal of Applied Psychology*, 106(5), 741–762.
- Luthans, F. (2021). *Organizational behavior* (13th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Men, L. R. (2020). Strategic internal communication: Transformational leadership, communication channels, and employee satisfaction. *Management Communication Quarterly*, 34(2), 189–224.
- Morrow, P. C. (2019). *Managing organizational commitment: Insights from longitudinal research*. Routledge.
- Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen personalia*. Ghalia Indonesia.
- Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Sage Publications.
- Putri, D. A., & Wibowo, A. (2021). Peran gaya komunikasi pimpinan terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 88–97.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Yukl, G. (2020). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson Education.