

Hubungan Gaya komunikasi Kepemimpinan Dengan Kepuasan Karyawan

Zaidan Abyan, Dr. Ani Yuningsih, Dra., M.Si.

Prodi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

zaidanabiyan@gmail.com, yuningsihani@yahoo.com

Abstract. Communication leadership style is one of the factors that can affect employee job satisfaction. This study aims to test the relationship between communication leadership style and employee job satisfaction at PT. Elcorps. This study uses a quantitative method with a survey approach. The research data were obtained through questionnaires distributed to 100 employees of PT. Elcorps. Data analysis was performed using Pearson correlation test. The results of the study showed that there was a positive and significant relationship between communication leadership style and employee job satisfaction at PT. Elcorps. This shows that employees who have leaders with better communication leadership styles tend to be more satisfied with their work.

Keywords: *Communication leadership styles, Job satisfaction, Employees*

Abstrak. Gaya kepemimpinan komunikasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara gaya kepemimpinan komunikasi dengan kepuasan kerja karyawan PT. Elcorps. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan Korelasional. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada 30 karyawan PT. Elcorps. Analisis data dilakukan menggunakan uji korelasi Pearson. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan komunikasi dengan kepuasan kerja karyawan PT. Elcorps. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki pemimpin dengan gaya kepemimpinan komunikasi yang lebih baik akan cenderung lebih puas dengan pekerjaannya.

Kata Kunci: *Gaya kepemimpinan komunikasi, Kepuasan kerja, Karyawan*

A. Pendahuluan

Dalam era yang terus berkembang ini, peran seorang pemimpin tidak hanya terbatas pada kemampuan teknis dan strategis, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kemampuan dalam berkomunikasi. Gaya komunikasi kepemimpinan memiliki peran yang signifikan dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif dan membangun kepuasan karyawan.

Komunikasi merupakan fondasi utama dalam menjalin hubungan antara pemimpin dan bawahannya. Bagaimana seorang pemimpin menyampaikan visi, memberikan arahan, dan memberikan umpan balik yang dapat memengaruhi Kepuasan untuk meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perlu dipahami dengan lebih mendalam mengenai hubungan antara gaya komunikasi kepemimpinan dan kepuasan karyawan. Dalam dunia kepemimpinan, komunikasi memiliki peran sentral yang tak terbantahkan. Komunikasi yang terbuka dan jujur menciptakan lingkungan di mana ide-ide baru dapat muncul dan berkembang. Pemimpin yang mendengarkan dengan empati, memahami perspektif anggota tim, dan merespon dengan bijaksana, dapat membangun hubungan yang kokoh dan saling percaya. Dalam situasi perubahan atau krisis, kemampuan untuk berkomunikasi dengan efektif menjadi semakin penting. Pemimpin perlu memberikan umpan balik yang konstruktif secara teratur, membantu anggota tim memahami area di mana mereka dapat meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, kemampuan berkomunikasi antarpribadi, melalui bahasa tubuh, ekspresi wajah, dan gaya komunikasi yang membangun kepercayaan, adalah keterampilan kunci yang dimiliki pemimpin yang sukses. Dengan demikian, komunikasi yang baik bukan hanya alat untuk menyampaikan informasi, tetapi juga fondasi yang membangun hubungan yang kuat dan mendukung keberhasilan bersama.

Kepemimpinan yang efektif perlu memberikan arahan kepada semua karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan individu dan tujuan organisasi dapat menjadi tidak sejalan. Dalam situasi seperti itu, individu mungkin akan bekerja untuk mencapai tujuan pribadi mereka, sementara organisasi secara keseluruhan akan mengalami ketidakefisienan dalam mencapai tujuan organisasi.

Pentingnya memahami gaya komunikasi kepemimpinan dalam konteks ini muncul dari kenyataan bahwa setiap pemimpin memiliki cara berkomunikasi yang berbeda, yang dapat memengaruhi persepsi, motivasi, dan hubungan interpersonal karyawan. Seorang pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan efektif memiliki potensi untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan membangun hubungan yang kuat dengan timnya.

Namun dalam hubungan gaya komunikasi kepemimpinan dapat berdampak signifikan pada kepuasan karyawan. Salah satu permasalahan yang mungkin muncul adalah kurangnya komunikasi dua arah antara pemimpin dan karyawan. Gaya komunikasi yang otoriter atau kurang terbuka dapat menciptakan kesenjangan dalam pemahaman tujuan dan harapan antara pimpinan dan anggota timnya.

Ketidakjelasan dalam menyampaikan informasi mengenai kebijakan perusahaan, target kinerja, atau perubahan organisasi dapat menyebabkan kebingungan di antara karyawan. Hal ini dapat merugikan kepuasan karena karyawan mungkin merasa tidak terlibat atau tidak diberi kesempatan untuk berkontribusi.

Selain itu, kurangnya umpan balik konstruktif dan keterbukaan dalam menerima masukan dari karyawan dapat menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa diabaikan atau kurang dihargai. Hal ini dapat berpengaruh negatif pada motivasi dan loyalitas karyawan.

Selanjutnya, perbedaan gaya komunikasi antara pemimpin dan karyawan juga dapat menjadi sumber konflik. Misalnya, jika seorang pemimpin cenderung bersifat otoriter sementara karyawan lebih menghargai pendekatan yang demokratis, hal ini dapat menciptakan ketidakcocokan yang menghambat kolaborasi dan kerjasama.

Untuk meningkatkan kepuasan karyawan, penting bagi pemimpin untuk mengembangkan gaya komunikasi yang inklusif, transparan, dan mendukung. Mendorong dialog terbuka, memberikan umpan balik secara teratur, dan menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa didengar dapat membantu mengatasi permasalahan tersebut.

Salah satu aspek penting dalam menjalankan pekerjaan adalah mencapai kepuasan kerja. Kepuasan kerja pegawai terwujud ketika harapan-harapan mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat terpenuhi. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan dan sikap individu terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh interaksi mereka dengan lingkungan sekitarnya. Ketika individu merasa puas dengan pekerjaannya, diharapkan mereka akan berkontribusi dengan penuh potensi dan energi untuk

menyelesaikan tugas-tugas mereka.

Kerja juga mencerminkan bagaimana seseorang merasakan dirinya di lingkungan kerja dan bagaimana ia berinteraksi dengan rekan-rekannya serta berbagai aspek dalam lingkungan kerja. Hal ini tercermin dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan mereka dan hubungan dengan sesama rekan kerja serta segala yang mereka hadapi dalam lingkungan kerja. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin baik kinerja karyawan tersebut. Namun, perusahaan juga harus memperhatikan faktor tekanan kerja yang dialami oleh karyawan, karena bukan hanya kepuasan kerja yang memengaruhi kinerja, tetapi juga bagaimana tekanan kerja dikelola (Utomo, 2017).

Agar tercapai keselarasan kerja yang memenuhi kepentingan anggota organisasi, kerjasama di antara anggota sangat penting. Sumber daya manusia, yang merupakan aset terbesar organisasi, harus bekerja dalam kelompok meskipun memiliki karakteristik individu yang beragam. Oleh karena itu, dalam upaya mengembangkan organisasi yang berfokus pada kerja sama dan kolaborasi kelompok, perlu adanya kinerja yang baik dan struktur organisasi yang jelas agar organisasi dapat beroperasi dengan efektif (Ramadhan & Simanjuntak, 2018).

Elcorps adalah perusahaan holding yang menjadi salah satu pioneer di industri fashion muslim Indonesia. Sebagai key player dalam bisnis fashion muslim di Indonesia, versi Indonesia Halal Lifestyle Center, pertumbuhan bisnis Elcorps didukung oleh kekuatan merk dagang Elzatta dan Dauky (Nur Indrawati Maulani & Sevtiany, 2024). Saat ini took elzatta & DAUKY tersebar di 120 lokasi dan didukung oleh 1068 agen dan 200.000 member aktif di seluruh Indonesia. (Sumber: <https://elcorps.co.id/>)

Perseroan didirikan pada tahun 2012 oleh Elidawati, Sukaesih, Henda Roshenda Noor dan Eva Hanura Luziani di Kota Bandung, yang bergerak di bidang perdagangan busana muslim, dengan menyediakan produk untuk penggunaan di seputar kepala seperti scarf, bergo dan selendang.

Dalam perkembangannya perseroan selanjutnya melahirkan anak usaha yang membidangi merek Elzatta. Kekuatan prinsip sinergi ekonomi yang digerakkan oleh para pendiri dengan banyak pihak membawa Elzatta berkembang dengan sangat pesat. Sinergi kemitraan & sistem keagenan membuat ekspansi bisnis merek elzatta relatif cepat menyebar di kota & kabupaten di Indonesia.

Berdasarkan uraian diatas yang peneliti telah paparkan, maka ada permasalahan yang ditemukan dengan cermat yaitu gaya komunikasi kepemimpinan dari PT. Elcorps. Tujuan utamanya adalah untuk memahami sejauh mana gaya komunikasi ini dapat memprediksi tingkat kepuasan karyawan, serta faktor-faktor apa saja yang mungkin memediasi atau memoderasi hubungan antara keduanya. Sebab itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Hubungan Gaya komunikasi Kepemimpinan Dengan Kepuasan Karyawan Pada PT Elcorps"

1. Perasaan dan sikap individu terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh interaksi Untuk menganalisis seberapa kuat hubungan *idealized influence* terhadap kepuasan karyawan PT. Elcorps?
2. Untuk menganalisis seberapa kuat hubungan *individualized consideration* terhadap kepuasan karyawan PT. Elcorps?
3. Untuk menganalisis seberapa kuat hubungan *inspirational motivation* terhadap kepuasan karyawan PT. Elcorps?
4. Untuk menganalisis seberapa kuat hubungan *intellectual stimulation* terhadap keedisiplinan karyawan PT. Elcorps?

B. Metode

Peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan pendekatan studi korelasional. Dalam menentukan populasi dan sampel peneliti menggunakan Teknik Random Sampling.

Dengan menggunakan Teknik ini pengambilan sampel sumber data dengan mempertimbangkan faktor tertentu. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini diawali dengan analisis regresi berganda, analisis determinasi, uji-T (parsial).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, terdapat analisis data yang telah dilakukan oleh

peneliti:

Hasil analisis data pada penelitian ini menggunakan uji korelasi dengan menggunakan SPSS antara variabel Gaya Komunikasi Kepemimpinan (X) dengan Kepuasan Karyawan (Y) yang meneliti mengenai Hubungan Gaya Komunikasi Kepemimpinan dengan Kepuasan Karyawan, dengan menyebarkan kuisioner atau angket kepada 24 orang karyawan PT. Bersama Zatta Jaya Tbk.

Variabel X yaitu Gaya Komunikasi Kepemimpinan menggunakan teori gaya kepemimpinan transformasional yang disebutkan oleh Avolio (1994) terdapat beberapa cara dapat melihat cara kepemimpinan dalam suatu perusahaan atau cara memandang suatu hal, yang dipakai dalam penelitian ini ada 4 hal, yaitu pengaruh ideal, pertimbangan individual, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual. Sedangkan kepuasan karyawan menggunakan teori Luethans (2002 dalam Suepatmi, Nimran, dan Uetami, 2013) menyatakan bahwa kepeasan kerja menyangket beberapa hal pokok antara lain: 1) Kepuasan kerja tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat diduga keberadaannya karena kepuasan kerja menyangkut persoalan emosi atau respon pekerja dari situasi kerja yang dihadapi. Kepuasan kerja menyangkut kesesuaian hasil kerja yang diperoleh dengan harapan para pekerja. 2) Kepuasan kerja sangat terkait dengan persoalan pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, gaji, supervisi maupun rekan kerja.

Berdasarkan hasil angket yang telah disebar kepada 24 responden dari karyawan PT. Bersama Zatta Jaya Tbk, hasil secara umum dapat dilihat sebagai berikut:

Hubungan Gaya Komunikasi Kepemimpinan (X) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji data yang telah dilakukan menggunakan SPSS dapat dinyatakan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,07 lebih kecil > dari 0,05 maka artinya ada hubungan yang (berarti) antara variabel gaya komunikasi kepemimpinan dengan kepuasan karyawan. Koefisien korelasinya sebesar 0,650, artinya menurut pedoman pengukuran koefisien korelasi ini menandakan tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antar variabel gaya komunikasi kepemimpinan dengan kepuasan karyawan ini termasuk sangat tinggi. Maka hubungan antara gaya komunikasi kepemimpinan dengan kepuasan karyawan mengenai hubungan antara keduanya adalah sangat tinggi.

Alasan variabel gaya komunikasi kepemimpinan dengan kepuasan karyawan menghasikan hasil yang berkorelasi dan sangat tinggi ialah karena karyawan mengalami dan merasakan bahwa kepemimpinan dengan gaya transformasional yang dilakukan oleh PT. Bersama Zatta Jaya Tbk. Berdasarkan hasil analisis korelasi ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat dan positif antara gaya komunikasi kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan. Ini berarti bahwa cara seorang pemimpin berkomunikasi dengan karyawannya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut.

Dalam data yang telah dijelaskan sebelumnya terdapat 4 variabel X diantara variabel-variabel tersebut terdapat variabel yang paling mempengaruhi/paling kuat diantara variabel lainnya yaitu, variabel X1 (Idealized Influence) terdapat 3 data yang dicantumkan pertama, mengenai karyawan hormat kepada pimpinan, persentase yang paling tinggi yaitu, 71% responden menjawab sangat tinggi, kedua, karyawan merasa percaya kepada pimpinan, persentase yang paling tinggi yaitu, 67% responden menjawab tinggi, ketiga, pimpinan dapat menjadi panutan kepada karyawannya, persentase yang paling tinggi yaitu, 50% responden menjawab tinggi. Dari ketiga data tersebut komponen yang paling tinggi persentasenya 71%, karyawan hormat kepada pimpinan.

Jika dikaitkan dengan teori gaya kepemimpinan transformasional menurut Avolio (1994) terdapat beberapa komponen yaitu,

Idealized Influence (Pengaruh Ideal)

Pengaruh ideal atau karisma adalah kemampuan seorang pemimpin untuk menjadi contoh yang kuat, memberikan pengaruh positif, dan menciptakan rasa hormat dan kepercayaan di antara para pengikut. Pemimpin yang memiliki pengaruh ideal cenderung dihormati, dikagumi, dan diidolakan oleh bawahannya.

Pernyataan bahwa "karyawan hormat kepada pimpinan" sangat erat kaitannya dengan pengaruh ideal. Pemimpin yang menunjukkan integritas, keteladanan, dan visi yang jelas akan lebih dihormati oleh bawahannya. Hal ini menjelaskan mengapa persentase tertinggi muncul dalam konteks penghormatan, karena karyawan mungkin melihat pemimpin mereka sebagai panutan yang memiliki karakteristik ideal yang mereka hormati.

Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasional)

Motivasi inspirasional adalah kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi pengikutnya melalui visi yang jelas dan komunikatif serta dengan menunjukkan semangat dan antusiasme terhadap tujuan bersama. Meskipun motivasi inspirasional penting, dalam konteks penghormatan, karyawan mungkin lebih menghormati pemimpin yang tidak hanya mampu memotivasi mereka tetapi juga menunjukkan integritas dan karakter yang kuat, yang merupakan inti dari pengaruh ideal.

Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual)

Stimulasi intelektual adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mendorong pengikutnya berpikir kritis dan kreatif, memunculkan ide-ide baru, dan merespons masalah dengan cara inovatif. Meskipun stimulasi intelektual berkontribusi pada pengembangan pemikiran kritis dan inovasi di antara karyawan, penghormatan yang tinggi cenderung lebih terkait dengan kualitas pribadi pemimpin daripada kemampuan mereka dalam merangsang pemikiran intelektual. Oleh karena itu, stimulasi intelektual mungkin tidak menjadi faktor dominan dalam menciptakan rasa hormat yang mendalam.

Individualized Consideration (Pertimbangan Individual)

Pertimbangan individual adalah perhatian pribadi yang diberikan oleh pemimpin kepada setiap karyawan, dengan memperhatikan kebutuhan, aspirasi, dan pengembangan pribadi mereka. Walaupun perhatian individual dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen, rasa hormat yang mendalam seringkali lebih dipengaruhi oleh karakteristik ideal yang ditunjukkan oleh pemimpin.

Sehingga dapat diberikan kesimpulan persentase tertinggi (71%) dalam konteks "karyawan hormat kepada pimpinan" menunjukkan bahwa karyawan sangat menghargai pemimpin mereka berdasarkan karakteristik pribadi dan moral yang kuat, yang merupakan esensi dari pengaruh ideal (Idealized Influence). Menurut teori Avolio (1994), pemimpin yang memiliki pengaruh ideal cenderung dihormati karena mereka tidak hanya memimpin dengan contoh, tetapi juga menunjukkan komitmen terhadap nilai-nilai moral yang tinggi, integritas, dan visi yang jelas. Hal ini menciptakan rasa hormat yang mendalam di antara karyawan, lebih dari sekedar motivasi atau stimulasi intelektual.

Analisis Koefisien Determinasi Model R2

Interpretasi Hasil

Berdasarkan tabel, nilai R-square adalah 0.423. Ini berarti bahwa gaya komunikasi kepemimpinan dapat menjelaskan sekitar 42.3% dari variasi dalam kepuasan kerja karyawan. Sisanya, sekitar 57.7%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Artinya, gaya komunikasi kepemimpinan memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, perlu diingat bahwa ini bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model, seperti gaji, lingkungan kerja, beban kerja, atau faktor personal karyawan, juga memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja.

Implikasi

1. Fokus pada Komunikasi: Hasil ini menunjukkan bahwa organisasi perlu lebih memperhatikan kualitas komunikasi pemimpin dengan karyawan. Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Faktor lain, meskipun komunikasi penting, organisasi juga perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja. Misalnya, dengan melakukan survei kepuasan karyawan secara berkala, organisasi dapat mengidentifikasi faktor-faktor lain yang perlu ditingkatkan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis data di bab sebelumnya, peneliti mendapat kesimpulan yang dapat dikaji dari penelitian yang sudah dilakukan dengan judul hubungan gaya komunikasi kepemimpinan dengan kepuasan karyawan. Dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan data *Idelize Influence*, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan menunjukkan rasa hormat yang tinggi terhadap pimpinan mereka, yang mencerminkan adanya hubungan yang baik antara karyawan dan pimpinan di lingkungan kerja PT Elcorps. Meskipun data ini tidak secara langsung mengukur kepuasan karyawan, tingginya penghormatan terhadap pimpinan bisa menjadi indikasi positif dalam membangun kepuasan kerja, terutama jika penghormatan ini merupakan hasil dari gaya komunikasi kepemimpinan yang diterapkan. Dengan demikian, data ini berpotensi mendukung adanya hubungan antara gaya komunikasi kepemimpinan dan kepuasan karyawan, sesuai dengan topik studi yang berfokus pada bagaimana kepemimpinan dapat meningkatkan kepuasan kerja.
2. Berdasarkan data *Individualized Consideration*, kesimpulan yang dapat ditarik adalah bahwa tingkat kepercayaan dan pandangan karyawan terhadap pimpinan sebagai panutan di PT Elcorps cukup tinggi. Tingginya kepercayaan karyawan, sesuai dengan *Trust Theory*, mencerminkan bahwa pimpinan telah mampu memenuhi ekspektasi, menunjukkan transparansi, keadilan, serta kompetensi dalam kepemimpinan. Selain itu, pandangan karyawan yang melihat pimpinan sebagai panutan memperkuat relevansi *Teori Kepemimpinan Transformasional*, yang menekankan pentingnya seorang pemimpin untuk menjadi role model dan memotivasi karyawan. Hal ini mendukung adanya hubungan positif antara gaya komunikasi kepemimpinan dan kepuasan karyawan, yang sesuai dengan judul penelitian “Hubungan Gaya Komunikasi Kepemimpinan Dengan Kepuasan Karyawan.” Kepercayaan dan pandangan terhadap pimpinan sebagai panutan, yang dihasilkan dari gaya komunikasi yang baik, dapat berkontribusi dalam membangun kepuasan kerja di lingkungan PT Elcorps.
3. Berdasarkan data *Inspirational Motivation*, dapat disimpulkan bahwa gaya komunikasi kepemimpinan di PT Elcorps masih memiliki potensi untuk mendukung kepuasan karyawan lebih baik. Mayoritas karyawan merasa bahwa pimpinan cukup sering mencetuskan ide-ide kreatif dan memberikan solusi yang tepat, meskipun sebagian karyawan masih merasa aspek ini perlu ditingkatkan. Dalam konteks *Teori Kepemimpinan Kreatif*, kehadiran pemimpin yang mampu memunculkan ide-ide kreatif dan memberikan solusi yang tepat berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendukung kreativitas karyawan. Hasil ini mendukung judul penelitian “Hubungan Gaya Komunikasi Kepemimpinan Dengan Kepuasan Karyawan,” karena gaya komunikasi yang mencakup pencetusan ide dan kemampuan memberi solusi dapat memengaruhi kepuasan karyawan dengan memperkuat rasa dukungan dan inspirasi. Keterlibatan dan keterampilan pemimpin dalam menyampaikan ide dan solusi yang relevan berpotensi meningkatkan kepuasan karyawan melalui kepemimpinan yang komunikatif dan inovatif.
4. Berdasarkan data *Intellectual Stimulation*, Kesimpulan dari data yang disajikan menunjukkan bahwa gaya komunikasi kepemimpinan di PT Elcorps memiliki dampak positif terhadap kepuasan karyawan. Mayoritas karyawan merasa bahwa pimpinan cukup mendorong pengembangan karir, menciptakan lingkungan kerja yang suportif, dan memelihara hubungan yang baik dengan mereka. Hal ini sesuai dengan konteks penelitian berjudul “Hubungan Gaya Komunikasi Kepemimpinan Dengan Kepuasan Karyawan.” Gaya komunikasi yang mencakup dorongan untuk pengembangan, lingkungan yang mendukung, serta hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan dapat memengaruhi tingkat kepuasan karyawan. Dengan demikian, gaya komunikasi kepemimpinan yang efektif di PT Elcorps berpotensi untuk lebih meningkatkan kepuasan karyawan dengan cara menciptakan iklim kerja yang positif dan mendukung.
5. Terdapat hubungan antara gaya komunikasi kepemimpinan dengan kepuasan karyawan di dunia pekerjaan dengan menunjukkan hasil yang berkorelasi dan sangat tinggi. Gaya komunikasi kepemimpinan dengan kepuasan karyawan membuktikan adanya dampak Berdasarkan hasil uji data yang dilakukan menggunakan SPSS, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,07 yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel gaya komunikasi kepemimpinan dengan kepuasan karyawan. Koefisien korelasi sebesar 0,650 mengindikasikan bahwa kekuatan hubungan antara gaya komunikasi kepemimpinan dan kepuasan karyawan termasuk sangat tinggi.
6. Berdasarkan hasil penelitian yang membuktikan bahwa semua aspek dalam teori gaya transformasional pada PT. Bersama Zatta Jaya Tbk memiliki hubungan dengan kepuasan

karyawan mengenai hubungan keduanya didunia pekerjaan. Maka peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti lebih dalam mengenai aspek gaya komunikasi kepemimpinan dan kepuasan karyawan yang terdapat pada variabel, terutama untuk peneliti yang akan meneliti konten gaya komunikasi kepemimpinan yang diterapkan oleh perusahaan lain dengan dampak yang diberikan kepada kepuasan karyawan. Dan peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode penelitian kualitatif mengenai hal ini yang lebih luas.

7. Perusahaan sebaiknya mengadakan pelatihan kepemimpinan yang terintegrasi dengan fokus pada pengembangan keterampilan komunikasi. Pelatihan ini harus mencakup teknik-teknik komunikasi yang efektif, seperti mendengarkan aktif, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan motivasi berbasis penghargaan. Dengan pelatihan yang tepat, pimpinan dapat lebih memahami dan mengimplementasikan gaya komunikasi yang mendukung kepuasan karyawan. Hal ini dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, memperbaiki hubungan kerja, dan akhirnya meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.
8. Perusahaan sebaiknya secara rutin melaksanakan survei kepuasan karyawan yang menyelidiki bagaimana gaya komunikasi kepemimpinan memengaruhi pengalaman kerja mereka. Survei ini harus mencakup pertanyaan tentang komunikasi dengan pimpinan, dukungan yang diterima, dan kepuasan terhadap interaksi di tempat kerja. Dengan melakukan survei secara berkala, perusahaan dapat mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dalam gaya komunikasi kepemimpinan dan menyesuaikan strategi mereka untuk memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja.

Acknowledge

Dengan kerendahan hati, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua, serta seluruh sahabat penulis yang selalu memberikan dukungan dan motivasi dalam proses penyelesaian penelitian ini.
2. Ibu Dr. Ani Yuningsih, Dra., M.Si., selaku pembimbing skripsi penulis.
3. Seluruh dosen beserta staff pengajar Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Islam Bandung atas semua dedikasi dalam mendidik dan memberikan bekal dengan ilmu yang berguna.

Daftar Pustaka

- Nur Indrawati Maulani, I., & Sevtiany, V. (2024). Manajemen Risiko dan Bisnis GoTo Financial serta Implementasinya dalam Komunikasi Bisnis. *Jurnal Riset Manajemen Komunikasi*, 141–150. <https://doi.org/10.29313/jrmk.v4i2.4406>
- Ramadhan, A. F., & Simanjuntak, M. (2018). Perilaku Pembelian Hedonis Generasi Z: Promosi Pemasaran, Kelompok Acuan, dan Konsep Diri. *Jurnal Ilmu Keluarga Dan Konsumen*, 11(3), 243–254. <https://doi.org/10.24156/jikk.2018.11.3.243>
- Utomo, I. W. (2017). Pengaruh Brand Image, Brand Awareness, dan Brand Trust Terhadap Brand Loyalty Pelanggan Online Shopping (Studi Kasus Karyawan Di BSI Pemuda). *Jurnal Komunikasi*.
- BASS, B.; AVOLIO, B. (1994). *Fueller range leadership development: Manual for the multi factor leadership questionnaire*. Palo Alto, CA: Mind Garden.
- Deewantara Galang, 2014. "Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Soeradji Tirtonegoro Klutean". Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Suerakarta.

- Diasmoro Okky, 2017. "Huebuengan Komuenikasi Inteerpersonal deengan Keepueasan Keerja Karyawan Deewasa Awal Bagian Produeksi PT. Gangsar Tueluengagueng".Fakultas Psikologi, Ueniveersitas Muehammadiyah Malang.
- Rakhmat, Jalalueddin dan Idi Suebandy Ibrahim. 2017. Meetodee Peeneelitan Komuenikasi. Bandung: Simbiosis Reekatama Meedia
- Ritawati Aguestina, 2013. "Peengarueh Keepeemimpinan Transformasional dan Buedaya Organisasi Teerhadap Keepueasan Keerja dan Kineerja Karyawan PT. Jamsosteek (Peerseero) Cabang Suerabaya". Program Magisteer Manajeemeen, Pascasarjana Uentag Suerabaya.Juernal Eekonomi & Manajeemeen Vol. 9, No. 1, Hal. 82-93.
- Robbins & Coueltee, 2010. Manajeemeen. Eedisi 10, Jilid 2, ceetakan PT. Geelora Aksara Pratama, Peeneerbit Eerlangga, Jakarta.
- Robbins & Juedgee, 2015. Peerilakue Organisasi. Eedisi 16, Peeneerbit Saleemba Eempat, Jakarta Seelatan.
- Ruekajat, Ajat. 2018. Peendeekatan Peeneelitan Kueantitatif: Queantitativee Reesearch Approach. Yogyakarta: Deeepueblis
- Satyawati Ni Madee Ria& Sueartana I Wayan, 2014. "Peengarueh Gaya Keepeemimpinan dan Buedaya Organisasi yang Beerdampak Pada Kineerja Keeueangan".Ee-Juernal Akuentansi Ueniveersitas Uedayana, ISSN 2302-8556.
- Seekaran Uema, 2006, Meetodologi Peeneelitan uentuek Bisnis, Eedisi 4, Buekue 2,Peeneerbit Saleemba Eempat, Jakarta.
- Siyoto, Sandue dan M Ali Sodik. 2015. Dasar Meetodologi Peeneelitan. Yogyakarta: Liteerasi Meedia Pueblishing.
- Soegandhi, dkk, 2013. "Peengarueh Keepueasan Keerja dan Loyalitas Keerja Teerhadap Organizational Citizeenship Beehavior Pada Karyawan PT. Suerya Timuer Sakti Jatim". Juernal Agora Vol. 1, No.