

The Effect Of Communication, Leadership Style, And Organizational Culture On Employee Loyalty At PT Media Antar Nusa

Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Media Antar Nusa

Anggi Putri Anisyah¹⁾; Emi Wakhyuni²⁾

^{1,2)}Study Program of Management, Faculty of Social Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi

Email: ¹⁾ anggiputriianisyahh@gmail.com; ²⁾ emiwakhyuni@dosen.pancabudi.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [20 Juni 2025]

Revised [24 Juli 2025]

Accepted [26 Juli 2025]

KEYWORDS

Communication, Leadership Style, Organizational Culture, Employee Loyalty.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan (Purpose): Untuk mengetahui apakah komunikasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT Media Antar Nusa. Metodologi penelitian (Research methodology): Jenis penelitian ini adalah asosiatif kuantitatif dengan metode pengumpulan data dengan kuesioner dan analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil (Results): Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Media Antar Nusa. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Media Antar Nusa. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Media Antar Nusa. Komunikasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Media Antar Nusa. Kontribusi (Contribution): Penelitian ini memberi manfaat praktis bagi PT Media Antar Nusa untuk meningkatkan loyalitas karyawan melalui perbaikan komunikasi, kepemimpinan partisipatif, dan selaras budaya organisasi dengan nilai perusahaan, mengurangi turnover. Bagi peneliti, menjadi sarana aplikasi teori manajemen-psikologi organisasi dan identifikasi celah riset sebelumnya. Bagi studi lanjutan, membuka peluang eksplorasi di sektor lain atau dengan variabel tambahan serta evaluasi keselarasan budaya dengan praktik kerja.

ABSTRACT

Purpose : To determine whether communication, leadership style, and organizational culture influence employee loyalty at PT Media Antar Nusa. Research Methodology : This study employs a quantitative associative approach, utilizing questionnaires for data collection and multiple linear regression analysis for data analysis. Results : The findings reveal that communication, leadership style, and organizational culture each have a positive and significant impact on employee loyalty at PT Media Antar Nusa. Collectively, these factors also demonstrate a significant positive influence on employee loyalty. Contribution : This research offers practical implications for PT Media Antar Nusa to enhance employee loyalty through improved communication, participatory leadership, and aligning organizational culture with company values, reducing turnover. For researchers, it provides opportunities to apply management and organizational psychology theories while identifying gaps in prior studies. For future research, it opens avenues for exploration in other sectors or with additional variables, such as cultural alignment with workplace practices.

PENDAHULUAN

Loyalitas karyawan di PT Media Antar Nusa terbentuk melalui komitmen atas dukungan dan kesempatan yang diberikan perusahaan (Iswati & R, 2022), tetapi fenomena penurunan loyalitas menjadi ancaman serius akibat lingkungan kerja yang tidak kondusif, minim apresiasi, serta kesenjangan antara harapan dan realitas pekerjaan. Survei awal menunjukkan 86,67% karyawan taat kebijakan, namun 13,33% tidak patuh, diduga akibat sosialisasi aturan yang lemah atau budaya organisasi yang kaku. Lebih dari 40% karyawan juga tidak merasa bertanggung jawab atas reputasi perusahaan, mengindikasikan rendahnya keterikatan emosional, yang mungkin dipengaruhi gaya kepemimpinan otoriter dan minim partisipasi dalam pengambilan keputusan strategis. Pola ini berisiko mengurangi inovasi dan kepercayaan pelanggan, terutama di sektor ISP yang bergantung pada reputasi. Sebanyak 50% karyawan enggan berkontribusi di luar tugas pokok, dipicu sistem penghargaan yang tidak adil dan budaya kolaborasi yang lemah. Ketimpangan loyalitas selektif (tinggi dalam kepatuhan administratif, rendah dalam kerja sama tim) didorong oleh komunikasi internal yang tidak sinkron, kepemimpinan yang tidak memotivasi, dan budaya organisasi yang belum mendukung kebersamaan. Jika tidak diatasi, kondisi ini akan menghambat produktivitas, meningkatkan *turnover*, dan mengurangi daya saing perusahaan di industri teknologi yang dinamis.

Komunikasi, sebagai mekanisme pertukaran ide, emosi, atau informasi untuk menciptakan pemahaman bersama (Hasibuan, 2021), memiliki peran kritis dalam membangun loyalitas karyawan di PT Media Antar Nusa. Namun, survei awal mengungkapkan ketidakefektifan alur komunikasi internal, seperti penyebaran informasi yang tidak konsisten atau terlambat, menyebabkan ketidakjelasan

kebijakan dan kesenjangan antara manajemen dengan staf. Hanya 56,67% karyawan yang merasa instruksi dari atasan disampaikan transparan, sementara hampir separuh lainnya mengalami ambiguitas tugas akibat struktur hierarkis yang kaku atau minim dialog dua arah. Kondisi ini mengikis rasa kepemilikan terhadap visi organisasi dan memperlemah komitmen karyawan. Selain itu, 53,33% karyawan menyatakan bahwa pemimpin cenderung tidak aktif dalam berbagi ide strategis, memperkuat dominasi pendekatan top-down yang menghambat inovasi di perusahaan teknologi yang memerlukan respons cepat dan adaptasi dinamis. Meski 60% karyawan mengakui adanya komunikasi terbuka dengan rekan kerja, 40% lainnya enggan berbagi informasi, diduga karena budaya kolaborasi yang lemah atau struktur organisasi yang tidak mendukung interaksi lintas divisi. Ketika komunikasi gagal menjadi fondasi kesepahaman, loyalitas karyawan menjadi rentan tergerus, meningkatkan risiko pergantian tenaga kerja dan mengurangi daya saing perusahaan di industri ISP yang kompetitif.

Gaya kepemimpinan di PT Media Antar Nusa masih didominasi pendekatan top-down yang minim partisipasi karyawan, dengan hanya 33,33% staf merasa arahan diberikan transparan tanpa ruang dialog, sementara 66,67% lainnya mengalami pola otoriter. Kondisi ini diperparah oleh budaya organisasi yang belum sepenuhnya mendorong kolaborasi, menyebabkan ketidakpuasan dan rendahnya rasa kepemilikan karyawan (Batubara dkk., 2023). Meski 56,67% karyawan menyatakan manajemen memberikan kepercayaan untuk mengambil keputusan operasional, 43,33% lainnya merasa terbebani oleh intervensi berlebihan atau minim otonomi, faktor yang menghambat efisiensi di industri ISP yang memerlukan respons cepat. Ketika partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan strategis tidak merata (hanya 60% yang terlibat), loyalitas cenderung bersifat transaksional, meningkatkan risiko pergantian tenaga kerja dan mengurangi daya adaptasi perusahaan di sektor teknologi yang kompetitif. Transformasi menuju kepemimpinan partisipatif, transparan, dan inklusif menjadi urgensi untuk membangun komitmen jangka panjang, mengingat ketidakefektifan komunikasi dua arah dan keteladanan pimpinan telah mengikis motivasi serta inovasi tim lapangan.

Budaya organisasi di PT Media Antar Nusa, yang seharusnya menjadi pedoman perilaku untuk mencapai tujuan strategis (Rivai, 2023), menghadapi ketimpangan antara nilai yang digaungkan manajemen dan praktik lapangan. Misalnya, konsep inovasi sering tidak selaras dengan tindakan operasional, membuat karyawan bingung akan prioritas perusahaan dan mengikis rasa kepemilikan. Hanya 56,67% staf yang merasa nilai inti perusahaan diterapkan konsisten, sementara hampir separuh lainnya menganggap prinsip organisasi tidak direalisasikan efektif, diduga akibat sosialisasi yang lemah atau ketidakmampuan manajemen menjadikannya acuan kerja. Dalam industri teknologi, inkonsistensi ini berisiko merusak kepercayaan klien, seperti ketika nilai kolaborasi hanya menjadi slogan tanpa dukungan sistem penghargaan, sehingga karyawan enggan berbagi ide. Meski 60% karyawan menyatakan norma perilaku jelas, 40% lainnya merasa aturan abstrak atau diterapkan tidak adil, memicu konflik internal dan tumpang tindih tanggung jawab di sektor ISP yang memerlukan koordinasi cepat. Lebih dari 50% staf juga tidak merasa selaras dengan filosofi perusahaan, mengindikasikan rendahnya keterhubungan emosional yang dipengaruhi komunikasi budaya yang buruk atau ketidakcocokan nilai personal dengan prinsip organisasi. Tanpa strategi pembenahan seperti sosialisasi kontekstual, penguatan norma melalui keteladanan, dan program engagement, kondisi ini akan mengikis loyalitas, menurunkan produktivitas, dan mengurangi daya saing di pasar teknologi yang dinamis.

LANDASAN TEORI

Komunikasi yang transparan dan terstruktur berperan penting dalam memperkuat komitmen karyawan, karena menciptakan lingkungan kerja yang saling percaya dan memungkinkan arus informasi dua arah antara manajemen dan staf. Ketika pesan disampaikan dengan jelas dan konsisten, karyawan merasa dihargai serta memiliki pemahaman yang utuh tentang tujuan organisasi. Hal ini tidak hanya mengurangi ambiguitas tugas, tetapi juga membangun kepercayaan yang mendorong keterlibatan emosional lebih dalam (Hasibuan, 2021).

Gaya kepemimpinan yang adaptif menjadi fondasi kuat bagi loyalitas karyawan, terutama ketika pemimpin mendorong partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan atau memberikan dukungan emosional. Pemimpin yang mampu menyesuaikan pendekatannya, seperti menggabungkan keteladanan dengan fleksibilitas dalam memberikan ruang inisiatif, membuat karyawan merasa dihargai. Selain itu, pengakuan atas kontribusi nyata dan penciptaan atmosfer kerja yang inklusif memperkuat rasa kepemilikan terhadap visi perusahaan (Hasibuan, 2021).

Budaya organisasi yang konsisten dan inklusif juga menjadi magnet bagi komitmen jangka panjang. Ketika nilai-nilai perusahaan selaras dengan prinsip pribadi karyawan, serta diwujudkan dalam praktik sehari-hari seperti apresiasi atas kinerja atau dukungan pengembangan karier, karyawan cenderung merasa bagian dari komunitas yang bermakna. Budaya yang mendorong kolaborasi dan

pengakuan atas upaya individu bahkan dapat meningkatkan rasa bangga profesional, yang menjadi pendorong utama retensi tenaga kerja (Hasibuan, 2021).

Interaksi sinergis antara ketiga elemen ini, komunikasi efektif, kepemimpinan yang memotivasi, dan budaya yang mendukung, menciptakan ekosistem kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga memperkuat ikatan emosional karyawan. Komunikasi dua arah yang terbuka memastikan bahwa suara karyawan didengar, sementara kepemimpinan yang partisipatif memberikan mereka ruang untuk berkembang. Di saat bersamaan, budaya organisasi yang transparan dan inklusif memperkuat identitas kolektif, membuat karyawan merasa tidak hanya sebagai pekerja, tetapi sebagai mitra strategis dalam mencapai tujuan perusahaan. Kombinasi ini menjadi kunci untuk membangun loyalitas yang tahan uji dalam dinamika industri yang kompetitif (Hasibuan, 2021).

Penelitian-penelitian sebelumnya secara konsisten menunjukkan bahwa faktor seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di berbagai sektor. Misalnya, beberapa studi Nainggolan & Sihombing (2023); Koroh dkk. (2023) menemukan bahwa kombinasi gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mampu meningkatkan komitmen tenaga kerja, baik di perkebunan maupun perusahaan logam. Di bidang pendidikan dan jasa, Masniari (2024) dan Ritonga dkk. (2024) menekankan peran gaya komunikasi dan kepemimpinan dalam membangun keterikatan emosional karyawan. Penelitian lain, seperti Nurrachmawati (2023), mengungkap bahwa meski komunikasi memengaruhi motivasi, dampaknya pada loyalitas lebih kuat melalui intervensi semangat kerja. Metodologi analisis jalur dan SEM Laksana dkk. (2024); Mandang dkk. (2025) juga mengonfirmasi bahwa dukungan organisasi atau budaya kerja sering kali memediasi hubungan antara kepemimpinan dan loyalitas. Studi di sektor kesehatan Apriyani dkk. (2024); Perdana dkk. (2024) hingga manufaktur Ginting & Bangun (2022) memperkuat temuan ini, dengan penekanan pada pentingnya transparansi kepemimpinan dan konsistensi nilai organisasi. Meski konteks dan variabel berbeda, mulai dari lingkungan kerja Naibaho & Naibaho (2024) hingga perbedaan generasi Kosasi (2025), kesimpulan utama tetap sama: keselarasan antara praktik kepemimpinan, budaya, dan sistem komunikasi menjadi kunci untuk mempertahankan tenaga kerja yang kompeten dan berkomitmen.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan korelasional dengan metode kuantitatif, bertujuan untuk menganalisis hubungan antarvariabel yang diteliti. Lokasi penelitian dilakukan di PT Media Antar Nusa, berlokasi di Jalan Haji Misbah Kompleks Multatuli Indah Blok D No.1, Hamdan, Kecamatan Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara, dengan jadwal pelaksanaan dari Maret 2024 hingga Juli 2025. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 64 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sensus penuh. Data primer dikumpulkan melalui instrumen kuesioner yang dirancang secara terstruktur. Sebelum analisis utama, dilakukan evaluasi validitas dan konsistensi instrumen dengan melibatkan 30 responden di luar sampel utama. Validitas diuji dengan kriteria nilai koefisien korelasi (r hitung) yang lebih tinggi dari nilai tabel, sementara konsistensi diukur melalui koefisien Cronbach's Alpha dengan ambang batas $> 0,6$. Teknik analisis data melibatkan serangkaian evaluasi asumsi statistik, termasuk normalitas residual menggunakan uji Shapiro-Wilk (sebagai alternatif untuk sampel kecil), deteksi multikolinearitas melalui indeks VIF dan Tolerance, serta uji heteroskedastisitas dengan pendekatan Glejser. Setelah asumsi terpenuhi, dilanjutkan dengan analisis regresi linier berganda untuk memodelkan pengaruh variabel independen terhadap loyalitas karyawan, serta pengujian hipotesis melalui analisis signifikansi parsial (uji-t), simultan (uji-F), dan pengukuran kontribusi variabel independen terhadap varians dependen (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini mengungkapkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki (54,7%) dengan rentang usia dominan 20–25 tahun (35,9%) dan 31–35 tahun (31,3%). Lebih dari setengah karyawan (57,8%) telah bekerja lebih dari tiga tahun di PT Media Antar Nusa. Evaluasi validitas instrumen menunjukkan semua pernyataan dalam kuesioner valid, dengan koefisien korelasi (r hitung) melebihi nilai tabel (0,361). Selain itu, uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,8 untuk semua variabel, membuktikan bahwa instrumen penelitian konsisten dan dapat diandalkan. Dalam aspek komunikasi, sebagian besar karyawan merasa kurang nyaman menyampaikan pendapat kepada atasan dan menilai informasi dari manajemen belum sepenuhnya transparan. Namun, mereka tetap berusaha menjaga komunikasi dua arah dengan bawahan serta merasa bebas berbagi ide dengan pimpinan.

Interaksi dengan rekan kerja dinilai baik dan responsif. Pada gaya kepemimpinan, mayoritas karyawan mengamati bahwa atasan cenderung mengambil keputusan secara sepihak. Meski begitu, mereka mengakui bahwa tugas dan target yang diberikan cukup jelas. Karyawan juga merasa mendapat kepercayaan untuk menyelesaikan tugas secara mandiri dan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan di tingkat unit kerja.

Tabel 1. Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien
(Konstanta)	10,735
Komunikasi	0,400
Gaya Kepemimpinan	0,220
Budaya Organisasi	0,302

$$Y = 10,735 + 0,400X_1 + 0,220X_2 + 0,302X_3 + 0,576e$$

Model regresi yang diperoleh menjelaskan nilai konstanta 10,735 menggambarkan tingkat loyalitas karyawan dasar jika semua variabel independen (komunikasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi) bernilai nol, menunjukkan adanya pengaruh faktor lain di luar model ini. Koefisien positif tertinggi terlihat pada komunikasi ($X_1 = 0,400$), artinya peningkatan satu poin dalam skor komunikasi akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,400 poin, asumsi variabel lain tetap. Gaya kepemimpinan ($X_2 = 0,220$) dan budaya organisasi ($X_3 = 0,302$) juga memberikan kontribusi positif, meski lebih rendah, dengan peningkatan masing-masing 0,220 dan 0,302 poin per unit peningkatan skor. Sementara itu, nilai koefisien error (0,576) mengindikasikan bahwa sekitar 57,6% variasi loyalitas karyawan dipengaruhi oleh faktor eksternal yang tidak terukur dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, sistem penghargaan, atau motivasi individual. Temuan ini menegaskan bahwa meskipun komunikasi, kepemimpinan, dan budaya menjadi faktor penting, strategi retensi karyawan perlu mempertimbangkan variabel lain yang bersifat kontekstual atau personal.

Tabel 2. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Variabel	t hitung	Signifikansi
(Konstanta)	2,701	0,009
Komunikasi	5,061	0,000
Gaya Kepemimpinan	2,209	0,031
Budaya Organisasi	3,550	0,001

Sumber: Data Diolah dengan SPSS, 2025

Melalui hasil uji signifikansi parsial (uji-t) diketahui bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan ($t \text{ hitung} = 5,061 > t \text{ tabel} = 1,669$; $\text{Sig.} = 0,00 < 0,05$). Gaya kepemimpinan juga berkontribusi positif dan signifikan ($t \text{ hitung} = 2,209 > t \text{ tabel} = 1,669$; $\text{Sig.} = 0,03 < 0,05$). Budaya organisasi memberikan dampak positif tertinggi ($t \text{ hitung} = 3,550 > t \text{ tabel} = 1,669$; $\text{Sig.} = 0,00 < 0,05$).

Tabel 3. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

F	Signifikansi
16,459	0,000

Sumber: Data Diolah dengan SPSS, 2025

Melalui hasil uji signifikansi simultan (uji-F) diketahui bahwa secara simultan, ketiga variabel independen (komunikasi, kepemimpinan, budaya) berpengaruh kuat terhadap loyalitas karyawan ($F \text{ hitung} = 16,45 > F \text{ tabel} = 2,76$; $\text{Sig.} = 0,00 < 0,05$).

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Adjusted R Square
0,424

Sumber: Data Diolah dengan SPSS, 2025

Melalui hasil koefisien determinasi (R^2) diketahui bahwa Kontribusi variabel-variabel ini terhadap loyalitas mencapai 42,4%, sementara 57,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti lingkungan eksternal atau karakteristik individu karyawan.

Pembahasan

Komunikasi terbukti menjadi salah satu fondasi utama dalam membangun loyalitas karyawan di PT Media Antar Nusa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif, baik secara vertikal maupun horizontal, mampu menciptakan suasana kerja yang transparan, saling percaya, dan mendukung partisipasi aktif. Pra-survei mengungkap bahwa sebagian besar karyawan merasa bebas menyampaikan ide atau pendapat kepada atasan, meskipun sebagian lainnya masih merasa belum sepenuhnya didengarkan. Ketika komunikasi dua arah diterapkan secara konsisten, hal ini tidak hanya meningkatkan pemahaman tugas, tetapi juga memperkuat ikatan emosional antara karyawan dengan organisasi, faktor kunci dari rasa kesetiaan. Temuan ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa komunikasi yang terbuka berkontribusi positif terhadap kepuasan dan retensi karyawan, sehingga penting untuk terus dikembangkan melalui sistem informasi yang lebih inklusif dan responsif. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen turut memengaruhi tingkat loyalitas karyawan di perusahaan. Selain itu, ketika prinsip pribadi karyawan selaras dengan visi dan misi perusahaan, timbul rasa kepemilikan yang lebih dalam, mendorong mereka untuk bertahan lebih lama. Meski beberapa indikator budaya masih membutuhkan perbaikan, secara keseluruhan budaya yang inklusif dan mendukung dapat menjadi magnet bagi retensi tenaga kerja, sejalan dengan hasil studi sebelumnya yang menekankan pentingnya nilai bersama dan kerja kolaboratif dalam membangun loyalitas. Secara bersamaan, komunikasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi memberikan pengaruh yang bermakna terhadap loyalitas karyawan di PT Media Antar Nusa. Analisis regresi berganda menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berkontribusi sebesar 42,4% terhadap komitmen karyawan, sementara sisanya (57,6%) dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti imbalan, motivasi individual, atau kondisi sosial-ekonomi. Sinergi antara komunikasi dua arah yang efektif, kepemimpinan yang partisipatif, dan budaya organisasi yang mendukung menciptakan atmosfer kerja yang harmonis dan produktif. Kombinasi ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga memperkuat rasa kepemilikan dan kebanggaan terhadap perusahaan. Dengan demikian, strategi pengembangan SDM yang holistik harus mencakup peningkatan ketiga aspek tersebut agar mampu membangun loyalitas yang berkelanjutan di tengah dinamika industri media yang kompetitif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Media Antar Nusa. Hal ini disimpulkan berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (uji-t) dengan perolehan nilai t hitung sebesar 5,061 > t tabel 1,669 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 < 0,05. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Media Antar Nusa. Hal ini disimpulkan berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (uji-t) dengan perolehan nilai t hitung sebesar 2,209 > t tabel 1,669 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,03 < 0,05. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Media Antar Nusa. Hal ini disimpulkan berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (uji-t) dengan perolehan nilai t hitung sebesar 3,550 > t tabel 1,669 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 < 0,05. Komunikasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Media Antar Nusa. Hal ini disimpulkan berdasarkan hasil uji signifikansi simultan (uji-F) dengan perolehan nilai F hitung sebesar 16,45 > F tabel 2,76 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 < 0,05.

Saran

Agar dapat meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan di PT Media Antar Nusa, perusahaan perlu secara aktif mengembangkan mekanisme komunikasi dua arah yang lebih inklusif dan transparan. Alur informasi harus mengalir lancar dari manajemen ke staf maupun sebaliknya, sehingga tidak hanya memperjelas ekspektasi kerja, tetapi juga memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan ide atau masukan. Dengan adanya dialog yang terbuka, karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Selain itu, gaya kepemimpinan di tingkat manajerial disarankan untuk lebih partisipatif, dengan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan strategis serta memberikan kepercayaan yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas. Pendekatan seperti ini dapat menciptakan rasa percaya diri dan tanggung jawab yang lebih tinggi, serta memperkuat hubungan antara atasan dan bawahan. Dalam aspek budaya organisasi, penting bagi perusahaan untuk

menerapkan nilai-nilai inti secara konsisten dalam praktik sehari-hari. Apresiasi terhadap pencapaian individu maupun tim, baik secara formal maupun melalui momen simbolis seperti acara internal atau penghargaan rutin, bisa menjadi sarana efektif untuk membangun ikatan emosional dan identifikasi karyawan terhadap organisasi. Integrasi antara komunikasi, kepemimpinan, dan budaya kerja perlu tertanam dalam kebijakan internal melalui program pelatihan manajer, sosialisasi nilai perusahaan, serta forum diskusi berkala. Langkah-langkah tersebut akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, saling percaya, dan kondusif untuk pertumbuhan bersama secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriyani, D. A., Ardan, M., & Johan, H. (2024). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Loyalitas Karyawan di Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda. *INOVASI*, 11(2), Article 2. <https://doi.org/10.32493/Inovasi.v11i2.p640-653.45793>
- Batubara, S. S., Matondang, E. S., & Satria, B. (2023). Faktor Kepemimpinan dan Kompensasi Dalam Pengukuran Loyalitas Pegawai. *Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)*, 357–364.
- Ginting, E. A., & Bangun, D. P. (2022). Peran Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan di Perusahaan, Cabang Pekan Baru. *Jurnal Darma Agung*, 30(1), Article 1. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v30i1.1689>
- Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.
- Iswati, R. N., & R, I. A. K. (2022). Determinasi Loyalitas Karyawan (Swasta) Generasi Milenial di Kota Surakarta. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik (JEpa)*, 7(2), Article 2.
- Koroh, P. G., Subiyanto, D., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan CV. Logam Jaya Abadi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), Article 1. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.748>
- Kosasi, S. (2025). The Influence of Organizational Culture, Leadership Style and Generational Differences on Employee Loyalty to the Company. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 6(2), 1624–1633. <https://doi.org/10.38035/dijemss.v6i2.3836>
- Laksana, K. A., Sabudi, I. N. S., & Sihombing, I. H. H. (2024). The Influence of Leadership Style on Employee Loyalty at Karma Kandara. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 3(09), Article 09. <https://doi.org/10.58812/jmws.v3i09.1593>
- Mandang, N., Syahputra, M. A., Milang, A., & Layoo, N. (2025). The Influence of Organizational Culture on Employee Satisfaction and Loyalty at PT. Sarana Naju Lestari Banggai. *Journal of Management*, 4(1), Article 1.
- Masniari, F. (2024). Pengaruh Gaya Komunikasi Pimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan SD Bonavita. *Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Sosial Politik*, 2(2), Article 2.
- Naibaho, T., & Naibaho, W. (2024). The Influence of Interpersonal Communication, Work Environment, And Job Satisfaction on Job Loyalty Employees of PT. Tamtama Mulia Abadi. *International Journal on Social Science, Economics and Art*, 14(1), Article 1. <https://doi.org/10.35335/ijosea.v14i1.483>
- Nainggolan, D. P. B., & Sihombing, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Kantor PTPN III Kebun Membang Muda. *TRANSEKONOMIKA: AKUNTANSI, BISNIS DAN KEUANGAN*, 3(2), Article 2. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i2.391>
- Nurrachmawati, T. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada UD. Sinar Harapan. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 8. <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/3598>
- Perdana, N. R. G., Viany, V., Sudarman, B. P., Widjaja, Y. R., & Purwadhi, P. (2024). Peran Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Rumah Sakit: Literature Review. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(6), Article 6. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i6.16676>
- 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), Article 2. <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i2.865>
- Rivai, V. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. PT. Rajagrafindo Persada.