

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap individu berkeinginan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan memberikan sumbangan penting kepada organisasi atau perusahaannya, membawa banyak individu untuk mendorong diri sendiri melebihi batas kemampuan yang normal sampai mencapai keadaan yang dinamakan keletihan kerja yang berdampak pada ketegangan di tempat kerja, dimana hal tersebut bisa dikatakan merupakan ancaman yang serius, dimana hal itu dapat terjadi pada setiap jajaran yang ada di dalam perusahaan, baik atasan maupun bawahan, baik staff maupun pimpinan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dalam organisasi atau perusahaan terdapat beberapa komponen penting yang menjadi bagian dari suatu organisasi diantaranya tanah, bangunan, uang, mesin, struktur organisasi, ilmu pengetahuan dan manajemen yang baik. Adapun unsur-unsur manajemen yang dikenal dengan 6M atau *men, money, material, method, machine, dan market*. Dimana salah satu unsurnya adalah *men* (manusia). Organisasi atau perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dalam dunia perbisnisan, *actuating* digunakan untuk perencanaan dan pengorganisasian. *Actuating* juga digunakan untuk menggerakkan kelompok agar

bekerja dengan rasa tanggung jawab. *Actuating* memberi hal yang sangat berguna untuk seorang pemimpin, karena dengan adanya *actuating* menimbulkan rasa sosial tinggi dan bertanggung jawab pada pegawai atau pun pemimpin. Menurut Fahmi (2016: 2) Kepemimpinan yaitu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, memengaruhi, dan mengawasi orang yang jadi bawahan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Loyalitas karyawan merupakan sikap positif karyawan terhadap perusahaan tempat diabekerja. Pegawai dengan sikap loyalitas yang tinggi dapat bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan perusahaan. Menurut Hasibuan, (2018: 92) bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab. Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri.

Jadi, loyalitas memiliki hubungan positif terhadap tingkat kepercayaan. Semakin tinggi tingkat kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan tersebut terhadap perusahaan. Karyawan yang loyal sangat dihargai oleh perusahaan karena perusahaan sangat membutuhkan karyawan-karyawan yang loyal untuk kelangsungan perusahaannya

dalam menentukan maju mundurnya perusahaan pada masa mendatang. Banyak faktor yang menjadikan seorang karyawan menjadi loyal, di antaranya kepuasan kerja, kompensasi atau insentif, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan oleh perusahaan, tempat kerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, partisipasi kerja, pelaksanaan.

CV Putra Mandiri Galunggung Tasikmalaya yang berdiri sejak tanggal 1 Juli 2003 dan berkedudukan di Kabupaten Tasikmalaya, merupakan sebuah Perusahaan Komanditer yang bergerak di bidang Perdagangan Umum, Suplier dan khususnya Pertambangan Pasir, salah satu tujuan dari CV Putra Mandiri Galunggung Tasikmalaya ini adalah untuk meningkatkan kesejahteraan dan kompetensi karyawan CV Putra Mandiri Galunggung Tasikmalaya tersebut. Meningkatkan kesejahteraan dan kompetensi karyawan merupakan suatu kewajiban yang sangat perlu dilakukan bagi setiap perusahaan. Oleh sebab itu keberhasilan pencapaian dari tujuan tersebut ditentukan pada faktor yakni salah satunya adalah kepemimpinan.

Kepemimpinan sangat berpengaruh pada suatu perusahaan atau organisasi. Kepemimpinan mempunyai berbagai gaya. Gaya kepemimpinan ada dalam fungsi manajemen. Gaya kepemimpinan memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Dengan banyaknya gaya dari kepemimpinan memberi warna dalam menjalankan tugas di perusahaan atau organisasi. Gaya kepemimpinan memberikan contoh bagi pegawainya, sehingga pegawai bisa menilai pemimpin dari sikap sampai tingkah laku.

Menurut Sutrisno (2017: 21) kepemimpinan yang dimaksudkan adalah kegiatan yang dilakukan seorang pemimpin untuk menggerakkan orang lain, seperti memengaruhi atau membimbing orang demi tercapainya hasil yang diharapkan. Kepemimpinan merupakan suatu proses menjadikan orang untuk lebih mengenal manfaat dari bekerja sama dengan individu yang lain, Oleh karena itu mereka dapat memahami dan mau melakukannya. Pengaruh yang dilakukan pemimpin akan memengaruhi segala tindakan, maka pemimpin harus mempunyai suatu gaya dalam kepemimpinannya. Gaya memimpin akan memberikan kemudahan dan kenyamanan bagi karyawan. Kedudukan dari pemimpin ini sangatlah menentukan aktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya yang telah menjadi tanggung jawabnya. Setiap perusahaan pastinya memiliki kekurangan masing-masing, seperti contoh dalam segi faktor kepemimpinannya.

Pada proses ini pemimpin mempunyai peran yang besar dalam menentukan pelaksanaan organisasi suatu perusahaan. Seorang pemimpin dituntut untuk memberikan arahan yang jelas terhadap visi dan misi organisasi tersebut, cara seorang pemimpin memengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.

Maka disinilah peran dan tugas sebenarnya seorang pimpinan, segala sikap, keputusan dan tindakan seorang pemimpin tentunya sangat berpengaruh bahkan berperan dalam hal ini, sehingga mampu menjadi tolak ukur tindakan dan motivasi bagi para pegawai dalam segala bentuk serta aktivitas pekerjaan yang positif, yang nantinya mampu membangun semangat dan kepuasan kerja bahkan loyalitas kerja

karyawan itu sendiri. Oleh karena itu peranan, pengaruh dari gaya seseorang dalam memimpin pun sangat menjadi faktor penentu bagi peningkatan dan penurunan loyalitas karyawan itu sendiri.

Pengelolaan manusia bersumber daya yang baik tentunya berdampak pada baik pada setiap individu didalam perusahaan diantaranya loyalitas karyawan. Di zaman yang sudah semakin maju dan perkembangan teknologi informasi yang semakin cepat dapat mempermudah masyarakat untuk dapat mencari berbagai lowongan pekerjaan di dunia maya. Tetapi tidak menutup kemungkinan hal inidapat terjadi pada karyawan yang sudah mendapatkan pekerjaan di sebuah perusahaan. Perusahaan yang tidak dapat mengelola karyawannya dengan baik dapat kehilangan karyawannya. Untuk menghindari kehilangan karyawan yang menjadi elemen terpenting perusahaan, peran seorang pemimpin yang menjadi salah satu kunci yang dibutuhkan dalam hal ini. Loyalitas seorang karyawan terhadap atasan dapat mengurangi dan bahkan mencegah hal tersebut terjadi. Karyawan yang memiliki loyalitas kepada atasan secara tidak langsung akan memiliki loyalitas juga terhadap perusahaan dengan asumsi mereka bekerja untuk mencapai tujuan bersama. Loyalitas karyawan kepada perusahaan akan munculapabila pemimpin dapat memperlakukan karyawannya dengan baik.

Suatu perusahaan akan cenderung lebih memilih karyawan yang memiliki pengalaman kerja atau dengan kata lain memiliki masa kerja yang cukup, karena seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja yang banyak atau dengan kata lain memiliki masa kerja yang cukup akan dapat dengan cepat menyesuaikan diri dengan lingkungan dan pekerjaan yang akan dilakukannya. Begitu juga

seandainya ada permasalahan dalam pekerjaan, seorang karyawan yang mempunyai masa kerja yang cukup akan dengan mudah mencari solusi untuk menyelesaikan masalahnya tersebut. Masa kerja merupakan keseluruhan dari pemahaman, pengetahuan, dan keterampilan yang pernah didapatkannya pada saat bekerja. Besarnya kontribusi karyawan pada masa kerja bisa diukur dengan produktivitas, berdasarkan Observasi dan penelitian awal yang penulis lakukan di CV. Putra Mandiri Galunggung Tasikmalaya tidak ada batasan pasti mengenai kontrak kerja karyawan, dalam hal ini pembaruan kontrak kerja hanya dilakukan ketika karyawan sudah merasa tidak betah bekerja di tempat tersebut, yang artinya manajemen memberikan keleluasaan penuh kepada setiap karyawan untuk bekerja sampai kapanpun. Adapun masa kerja kerja karyawan pada CV Putra Mandiri Galunggung Tasikmalaya, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1

Data masa kerja karyawa CV Putra Mandiri Galunggung Tasikmalaya

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	< 1 Tahun	70	28,93
2	1 – 3 Tahun	139	57,44
3	4 – 6 Tahun	33	13,64
Jumlah		242	100

Sumber: CV Putra Mandiri Galunggung Tasikmalaya

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat diketahui masa kerja karyawan pada CV Putra Mandiri Galunggung Tasikmalaya yaitu karyawan dengan masa kerja < 1 tahun sebanyak 70 orang sebesar 28,93%, karyawan dengan 1 – 3 tahun sebanyak 139 orang sebesar 57,44%, karyawan dengan masa kerja 4 – 6 tahun sebanyak 33 orang sebesar 13,64%. Dengan demikian dapat disimpulkan pada umumnya para

karyawan pada CV Putra Mandiri Galunggung Tasikmalaya masa kerjanya 1 – 3 tahun.

Pada CV Putra Mandiri Galunggung Tasikmalaya dari hasil observasi awal menunjukkan masih adanya komunikasi yang kurang antara pemimpin dengan setiap karyawan dimana pimpinan lebih sering memberikan perintah atau tugas kepada karyawan tanpa adanya komunikasi yang baik/efektif sehingga hal ini menyebabkan karyawannya dalam melakukan pekerjaannya hanya sebatas kewajiban, tanpa adanya suatu tanggung jawab yang didasari rasa memiliki terhadap perusahaan tersebut. Faktor kepemimpinan inilah yang akan memengaruhi naik turun loyalitas karyawan terhadap suatu perusahaan.

Menurut Hasibuan (2018: 95) Loyalitas yang dimaksudkan adalah kesetiaan yang mencerminkan kesediaan karyawan dalam membela serta menjaga suatu organisasi, baik secara internal atau eksternal pekerjaan itu sendiri dari orang-orang yang tidak baik. Loyalitas karyawan CV Putra Mandiri Galunggung Tasikmalaya mengalami penurunan yang cukup dengan ditandai tingkat keluarnya masuknya karyawan, khusus pada karyawan non manajer yang meningkat dalam kurun waktu 8 (delapan) tahun terakhir. Berikut ini adalah *turnover* yang terjadi pada CV. Putra Mandiri Galunggung.

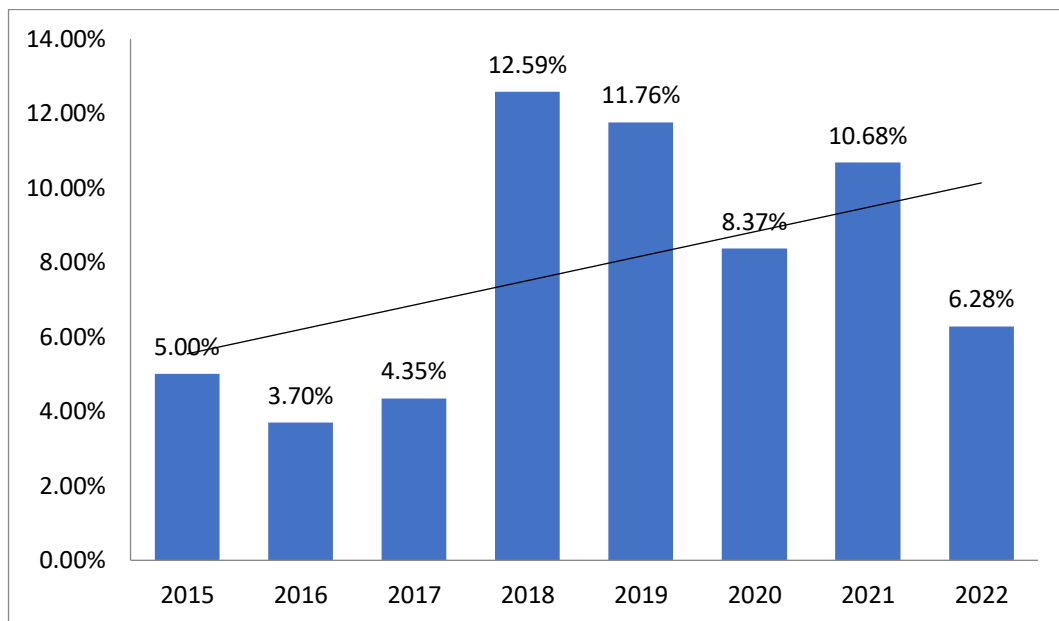
Tabel 1.2

Turnover CV Putra Mandiri Galunggung Tasikmalaya Periode 2015-2022

Tahun	Total Karyawan Masuk	Total Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan	Persentase Keluar
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2015	4	14	270	5,00%
2016	16	10	276	3,70%
2017	14	12	278	4,35%
2018	12	35	255	12,59%
2019	14	30	239	11,76%
2020	15	20	234	8,37%
2021	30	25	239	10,68%
2022	26	15	250	6,28%

Sumber: CV Putra Mandiri Galunggung Tasikmalaya (data diolah, 2023)

Berdasarkan perhitungan LTO (*Labour Turn Over*), persentase tingkat *turnover* karyawan CV Putra Mandiri Galunggung mengalami peningkatan dari tahun 2016 dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2019. Sebagian karyawan yang keluar adalah karyawan non manajer yang sudah memiliki masa kerja beragam dari 2-4 tahun. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak perusahaan diperoleh keterangan beberapa alasan karyawan keluar dari perusahaan, yaitu karyawan diterima kerja di perusahaan yang lain, karyawan merasa tidak ada penghargaan yang diberikan kepadanya, prestasi karyawan yang menurun, dan karir yang dirasakan tidak berkembang. Selain itu adanya keluhan kesah dari karyawan mengenai hubungan karyawan dengan pemimpin yang kurang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan, untuk lebih jelasnya presentase kenaikan dan penurunan *turn over rate* karyawan dapat dilihat pada grafik berikut.



Sumber: CV Putra Mandiri Galunggung Tasikmalaya (data diolah, 2023)

Gambar 1.1
Persentase *Tunrover* Karyawan
CV Putra Mandiri Galunggung Tasikmalaya

Berdasarkan Grafik 1.1 diketahui pada tahun 2015 persentase jumlah keluar karyawan sebesar 5,00%. Pada tahun 2016 mengalami penurunan menjadi 3,70%. Tahun 2017 mengalami peningkatan sebesar 4,35%. Pada tahun 2018 mengalami peningkatan yang sangat signifikan menjadi 12,59%, namun pada tahun 2019 mengalami penurunan kembali menjadi 11,76% begitu juga pada tahun 2020 kembali mengalami penurunan jika dibandingkan dengan tahun 2019 menjadi 8,37%, pada tahun 2021 kembali mengalami peningkatan sebesar 10,69% dan kembali menurun pada tahun 2022 menjadi 6,28%.

Dari data tersebut dapat peneliti simpulkan bahwa tingkat *turnover* yang terjadi pada CV Putra Mandiri Galunggung Tasikmalaya ini bisa dinilai cukup tinggi. Menurut Gillis (Mardiana, Hubies dan Pandjaitan, 2014: 121) bahwa *turnover* karyawan dikatakan normal apabila berada pada kisaran 5%-10% per

tahun, dan bisa dikatakan tinggi apabila melebihi 10%. Pada CV Putra Mandiri Galunggung Tasikmalaya ini mengalami *turnover* yang tinggi pada tahun 2018, 2019 dan tahun 2021.

Susantri dan Sabrina (2017) dalam penelitiannya menjelaskan perilaku karyawan sangatlah dipengaruhi oleh bagaimana kemudian seorang pemimpin memperlakukan karyawan dan bagaimana seorang pemimpin bersikap dalam posisinya sehingga akan membuat karyawannya memiliki semangat serta ambisi untuk melakukan tugasnya demi keuntungan bersama. Hal ini tentu akan berujung pada sikap loyal karyawan terhadap perusahaan dimana ia bekerja. Hal ini juga membuktikan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Menurut Arianty dkk (2016: 59). Karyawan yang memiliki loyalitas kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan perusahaan. Loyalitas kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi pegawai yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka pegawai akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi pegawai di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan. Dorongan itulah yang disebut motivasi .

Robert Heller (Wibowo, 2018: 103) menyatakan bahwa motivasi adalah

keinginan untuk bertindak. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan loyalitas karyawan. Loyalitas kerja akan terwujud jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggungjawabnya masing-masing. Oleh karena itu pimpinan harus dapat memberikan suatu dorongan atau motivasi pada para karyawan. Masalah yang sering dihadapi pimpinan organisasi adalah bagaimana mencari cara yang paling terbaik yang harus ditempuh agar dapat menggerakkan dan meningkatkan loyalitas karyawannya agar secara sadar dan bertanggungjawab melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, karena setiap karyawan mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda sehingga pimpinan harus mengerti dan memahami kebutuhan serta keinginan para anggotanya.

Hasil penelitian awal menunjukkan motivasi kerja karyawan di CV Putra Mandiri Galunggung Tasikmalaya masih tergolong kurang. Atasan masih bisa dikatakan kurang dalam memberikan motivasi kepada bawahannya. Baik dari segi finansial maupun non finansial contohnya dalam pemberian *reward* kepada karyawan masih tergolong kurang dan tidak adanya sebuah dorongan tersendiri dari seorang pemimpin kepada karyawannya. Maka motivasi kerja sangatlah memengaruhi pada naik turunnya loyalitas karyawan.

Selain gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, faktor lainnya yang menyebabkan naik atau turunnya loyalitas kerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Colquitt et., all (2016: 182), Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan

menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Untuk itu merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat pegawai puas bekerja di perusahaan. Dengan tercapainya kepuasan kerja pegawai, loyalitas pun akan meningkat. Banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai, diantaranya adalah kesesuaian pekerjaan, kebijaksanaan organisasi termasuk kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja dan perilaku atasan. Jika pegawai merasa tidak puas maka ada beberapa hal yang mungkin akan dilakukan yaitu, pegawai akan berfikir untuk meninggalkan pekerjaan. Kepuasan kerja mengekspresikan sejumlah kesesuaian antara harapan seseorang tentang pekerjaannya yang dapat berupa prestasi kerja yang diberikan oleh perusahaan dan imbalan yang diberikan atas pekerjaannya. Pada hakekatnya seseorang didorong untuk beraktivitas karena dia berharap bahwa hal tersebut akan membawa keadaan yang lebih baik memuaskan dari pada keadaan sekarang. Jadi bekerja adalah suatu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan kerja.

Dari hasil penelitian awal pada CV Putra Mandiri Galunggung Tasikmalaya kepuasan kerja karyawan tergolong masih rendah. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan di CV Putra Mandiri Galunggung Tasikmalaya diperoleh beberapa alasan ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan tersebut disebabkan beberapa hal, diantaranya ialah pemimpin masih jarang memberikan kepedulian terhadap kebutuhan karyawan, masih adanya ketidakpuasan karyawan terhadap pemberian imbalan atau upah yang telah diberikan tergolong tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan. Sehingga hal ini dapat memengaruhi

loyalitas kerja karyawan.

Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui keputusan dan kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan dan secara otomatis akan berdampak pada loyalitas kerja karyawan terhadap suatu perusahaan, sehingga tujuan utama suatu organisasi atau perusahaan akan terwujud. Gaya kepemimpinan merupakan tonggak utama sebuah organisasi untuk memotivasi karyawan agar bekerja secara maksimal serta akan terciptanya kepuasan kerja yang juga akan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan sehingga dapat bersaing dengan organisasi lainnya, termasuk CV Putra Mandiri Galunggung Tasikmalaya yang menjadi tempat penelitian.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis berminat untuk melakukan penelitian terhadap teori gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja tersebut apakah berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan, dengan bertujuan untuk mendapatkan temuan-temuan baru yang terkait dengan variabel tersebut dan bisa membandingkan temuan-temuan dari peneliti-peneliti terdahulu. Dengan ini peneliti bisa mengangkat judul dari penelitian ini yaitu **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Survey Pada Karyawan Non Manajer CV Putra Mandiri Galunggung Tasikmalaya) “**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana gaya kepemimpinan pada karyawan non manajer di CV Putra Mandiri Galunggung Tasikmalaya.
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan non manajer di CV Putra Mandiri Galunggung Tasikmalaya.
3. Bagaimana kepuasan kerja karyawan non manajer di CV Putra Mandiri Galunggung Tasikmalaya.
4. Bagaimana loyalitas kerja karyawan non manajer di CV Putra Mandiri Galunggung Tasikmalaya.
5. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan non manajer baik secara parsial maupun secara simultan di CV Putra Mandiri Galunggung Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang sudah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dilakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan pada karyawan non manajer di CV Putra Mandiri Galunggung Tasikmalaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja karyawan non manajer di CV Putra Mandiri Galunggung Tasikmalaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja karyawan non manajer di CV Putra Mandiri Galunggung Tasikmalaya
4. Untuk mengetahui dan menganalisis loyalitas kerja karyawan non manajer di CV Putra Mandiri Galunggung Tasikmalaya

5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan non manajer baik secara parsial maupun secara simultan di CV Putra Mandiri Galunggung Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pihak-pihak terkait. Adapun kegunaan yang diharapkan antara lain:

1. Kegunaan Teoritis atau Pengembangan Ilmu

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan menambah wawasan serta pengetahuan. Selain itu juga dapat dijadikan sebagai referensi atau tambahan kajian untuk Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya masalah Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan.

2. Kegunaan Praktis atau Guna Laksana

- a. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan oleh pihak perusahaan sebagai masukan dan pengetahuan lebih lanjut mengenai gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas kerja karyawan. Selain sebagai masukan juga bisa menjadi tolak ukur atau pertimbangan dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia kedepannya agar tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi yang lebih baik dan unggul diantara perusahaan lainnya.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman dalam bidang manajemen sumber daya manusia, juga sebagai bahan referensi untuk meningkatkan pengetahuan tentang gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan. Serta untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Siliwangi Tasikmalaya.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan atau bahan acuan bagi pembaca atau peneliti lain yang ingin mengembangkan penelitian sejenis pada masa yang akan datang dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di CV Putra Mandiri Galunggung Tasikmalaya yang beralamat di Kampung Sinagar Kecamatan Sukaratu Kabupaten Tasikmalaya.

1.5.2 Waktu Penelitian

Kegiatan penelitian ini telah dilakukan selama 5 bulan, terhitung mulai Desember 2022 hingga bulan April 2023.