



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Loyalitas
Karyawan di PT. Trisakti Manunggal Perkasa
Internasional

Skripsi

Oleh

Irma Wanti Prana saputri

2013320188

Bandung

2018



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

Hubungan antara Gaya kepemimpinan dengan Loyalitas
Karyawan di PT. Trisakti Manunggal Perkasa
Internasional Bandung

Skripsi

Oleh

Irma Wanti Prana saputri

2013320188

Pembimbing

Dr. Nia Juliawati, Dra, M.Si

Bandung

2018

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Irma Wanti Prana Saputri
Nomor Pokok : 2013320188
Judul : Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Loyalitas
Karyawan di PT. Trisakti Manunggal Perkasa Internasional

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Rabu, 8 Agustus 2018
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji
Ketua sidang merangkap anggota
Dr. Maria Widyarini, S.E., M.T. : _____

Sekretaris
Dr. Nia Juliawati, Dra., M.Si : _____

Anggota
Sanerya Hendrawan, Ph.D : _____

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Irma Wanti Prana Saputri

Pernyataan



Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Irma Wanti Prana Saputri
NPM : 2013320188
Jurusan/Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Judul : Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan
Loyalitas Karyawan di PT. Trisakti Manunggal
Perkasa Internasional

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukan merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditullis, sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, Agustus 2018



Irma Wanti Prana Saputri

ABSTRAK

Nama : Irma Wanti Prana Saputri
NPM : 2013320188
Judul : Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Loyalitas Karyawan di PT. Trisakti Manunggal Perkasa Internasional

Pada era modern ini persaingan di dunia bisnis semakin ketat, perusahaan harus berlomba – lomba mempertahankan kelangsungan bisnis nya dalam jangka waktu yang panjang dan mengalahkan para pesaingnya. karyawan salah satu factor yang penting untuk mempertahankan kelangsungan perusahaan. Karyawan yang loyal terhadap perusahaan tidak lepas dari peran pemimpinnya. Perilaku pemimpin *Initiating Structure* yang berorientasi terhadap tugas atau perilaku pemimpin *Concideration* yang berorientasi pada kedekatan dengan bawahan yang memiliki hubungan yang kuat dengan Loyalitas Karyawan. Dengan hal tersebut tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan gaya kepemimpinan dengan Loyalitas Karyawan di PT. Trisakti panunggal Perkasa Internasional.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode dilakukan dengan kuesioner. Sampel penelitian merupakan karyawan PT. Trisakti Manunggal perkasa Internasional yang berjumlah 60 responden

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan Initiating Structure, Gaya kepemimpinan Concideration dan Loyalitas*

ABSTRACT

Name : Irma Wanti Prana Saputri
NPM : 2013320188
Title : *Relation of Leadership Style with Employee Loyalty at PT. Trisakti Manunggal Perkasa International*

In this modern era of competition in the business world increasingly stringent, companies must compete - race to maintain its business continuity in the long term and beat its rivals. employees are one of the important factors to maintain the company's continuity. Employees who are loyal to the company can not be separated from the role of leader. Behavior of Initiating Structure-oriented leaders or tasks oriented leaders Concideration-oriented proximity to subordinates who have a strong relationship with Employee Loyalty. With the aims of this study is to know the relationship of leadership style with Employee Loyalty in PT. Trisakti Manunggal Perkasa International.

This research type is quantitative research with questioner. The sample of research is employees of PT. Trisakti Manunggal International who numbered 60 respondents

Keywords: Leadership Style Initiating Structure, Concideration and Loyalty leadership style

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas berkat dan kasih karunia-Nya yang selalu menyertai dan memampukan, peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “ Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Loyalitas Karyawan di PT. Trisakti Manunggal Perkasa Internasional Bandung” sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan Bandung dengan baik.

Peneliti menyadari selama masa perkuliahan sampai penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini peneliti ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT atas kasih dan karunia-Nya yang selalu menyertai setiap langkah hidup peneliti yang memampukan peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Orang tua penulis yang tak habis mendoakan kelancaran penulis dalam menuntaskan perkuliahan di Universitas katolik parahyangan
3. Bilal Insan Muhammad Priatna atas segala *support*, bimbingan, kasih sayang dan kesabaran yang menyertai peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

4. Ibu Dr. Nia Juliawati, Dra, M.Si selaku dosen pembimbing yang selalu setia membantu dan meluangkan waktu dalam membimbing peneliti. Terima kasih atas kasih dan ilmu yang diberikan selama masa perkuliahan.
5. Bapak Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik serta Ibu Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.si. selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis.
6. Wanita-wanita dari group penuh drama: Clarissa Gracia, Frisca Angelica, Laras Hariesta, Patrisia Pita, Fiona rahmagita dan Thessa Agnesia. Terimakasih atas suka dan duka yang terjalin selama perkuliahan, motivasi serta dorongan yang telah diberikan kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Keluarga besar Lembaga kepresidenan Mahasiswa Unpar yang telah memberi pelajaran, motivasi, dan dukungan selama masa perkuliahan penulis
8. Teman seperjuangan di Direktorat Jendral karya Kreasi Seni: Alvin , Fey , Anggi , Irene, Rendi, Niel, dan regi . Terimakasih atas hiburan dan berbagi pengetahuan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Bilal Insan Muhammad Priatna selaku Kepala Bagian Keuangan PT. Trisakti Manunggal Perkasa Internasional, yang telah memberikan izin serta banyak bantuan kepada peneliti dalam proses penyelesaian skripsi ini.

10. Seluruh dosen, staf petugas tata usaha dan pekarya Gedung Tiga serta seluruh staf Universitas Katolik Parahyangan atas kebaikan dan bantuannya kepada penulis selama masa perkuliahan
11. Para responden PT. Trisakti manunggal Prekasa Internasional Bandung yang telah bersedia meluangkan waktu dan membantu penulis dalam melakukan wawancara, pengisian kuesioner serta pengumpulan data. Terima kasih atas kesediaan waktu dan bantuannya, tanpa kalian skripsi ini tidak dapat selesai dengan baik.
12. Seluruh keluarga besar dan teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Terima kasih atas dukungan serta bantuannya.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	xii
Bab I Pendahuluan	13
1.1 Latar Belakang	13
2.1 Identifikasi Masalah	17
1.3 Tujuan penelitian	19
1.4. Manfaat Penelitian	19
1.5 Objek Penelitian	20
Bab II Tinjauan Pustaka	21
2.1 Kepemimpinan	21
2.3 Loyalitas	33
2.3.2. Ciri Ciri Loyalitas	34
2.3.3. Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan	37
2.4. Hasil Penelitian Terdahulu	39
2.5 Hipotesis Penelitian	40
Bab 3 Metode Penelitian	41
3.1 Jenis Penelitian	41
3.2 Metode Penelitian	42
3.3 Model Penelitian	42
3.4. Operasional Variabel	43
3.5 Populasi dan Sampel	47
3.6 Teknik Analisa data	49

Bab IV Objek Penelitian	52
4.1 Sejarah PT. Trisakti Manunggal Perkasa Internasional.....	52
4.2 Lokasi.....	53
4.3 Visi dan Misi.....	53
4.4 Organisasi	54
4.4.1 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	54
 BAB V PEMBAHASAN.....	 60
5.1 Karakteristik Responden.....	61
5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	61
5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..	63
5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	64
5.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	65
5.2 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas	66
5.2.1 Uji Validitas	66
5.2.2 Uji Realibilitas	68
5.3 Analisis Deskriptif	69
5.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan	70
5.3.2 Analisi Deskriptif Variabel Loyalitas Karyawan.....	94
5.4 Analisis Data dan Pengujian Hipotesis Penelitian.....	111
5.4.1 Uji Korelasi Antar Variabel	111
 BAB VI SIMPULAN DAN SARAN.....	 116
5.1 Kesimpulan	116
5.2 Saran	120
 DAFTAR PUATAKA.....	 121
 Lampiran	 123

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Definisi Operasional Gaya Kepemimpinan.....	44
Tabel 3.2	Definisi Loyalitas Karyawan.....	46
Tabel 5.1	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia	61
Tabel 5.2	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel 5.3	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir...63	
Tabel 5.4	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	64
Tabel 5.5	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jabatan.....	65
Tabel 5.6	Hasil Uji Validitas	66
Tabel 5.7	Hasil Uji Realibilitas	69
Tabel 5.8	Distribusi Frekuensi Responden Atasan membina hubungan dekat dengan bawahan.	71
Tabel 5.9	Distribusi Frekuensi Responden Atasan memberi perhatian terhadap bawahan.....	72
Tabel 5.10	Distribusi Frekuensi Responden Atasan membantu bawahan dalam menyelesaikan tugas.....	73
Tabel 5.11	Distribusi Frekuensi responden Atasan meluangkan waktu untuk mendengarkan dan berdiskusi masalah dan keluhan bawahan	74
Tabel 5.12	Distribusi Frekuensi Responden Atasan memperlakukan semua bawahan dengan adil.	75
Tabel 5.13	Distribusi Frekuensi Responden Atasan memperhatikan kesejahteraan bawahan.....	76

Tabel 5.14 Distribusi Frekuensi Responden Atasan tidak ragu untuk berkomunikasi dan bertukar pendapat dengan karyawan.	77
Tabel 5.15 Distribusi frekuensi Responden	78
Tabel 5.16 Distribusi Frekuensi Responden.....	79
Tabel 5.17 Distribusi Frekuensi Responden.....	80
Tabel 5.18 Skor Tanggapan pada Variabel Gaya Kepemimpinanan <i>Consideration</i>	81
Tabel 5.19 Distribusi Frekuensi Responden Atasan memberikan tugas secara rinci terhadap bawahan	83
Tabel 5.20 Distribusi Frekuensi Responden Atasan selalu bertindak sebagai pemberi keputusan.....	84
Tabel 5. 21 Distribusi Frekuensi Responden Atasan selalu mengingatkan dan marah terhadap bawahan yang berbuat kesalahan.	85
Tabel 5.22 Distribusi Frekuensi Responden Atasan selalu mengkritik dan mengingatkan karyawan untuk mengikuti prosedur perusahaan.	86
Tabel 5.23 Distribusi Frekuensi Responden 5.....	87
Tabel 5.24 Distribusi Frekuensi Responden Atasan tidak memperdulikan hubungan dengan bawahan.	88
Tabel 5. 25 Distribusi Frekuensi Responden Atasan terus mengingatkan karyawan mengenai pekerjaan di berbagai kesempatan.....	89
Tabel 5.26 Distribusi Frekuensi Responden Atasan menerima saran dalam menyelesaikan pekerjaan/ tugas dengan bawahan.	90

Tabel 5.27	Distribusi Frekuensi Responden Dalam mendelegasikan kewenangan atasan tetap menjaga hubungan yang menyenangkan dengan karyawan.....	91
Tabel 5.28	Skor Tanggapan pada Variabel Gaya Kepemimpinan <i>Initiating Structure</i>	92
Tabel 5. 29	Distribusi Frekuensi Responden Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang di berikan atasan sesuai dengan perintah atasan	94
Tabel 5.30	Distribusi Frekuensi Responden Saya memegang teguh visi dan misi perusahaan dan melaksanakannya setiap hari.	95
Tabel 5. 31	Distribusi Frekuensi Responden Meski tanpa pengawasan yang ketat,saya tetap menaati peraturan perusahaan	96
Tabel 5. 32	Distribusi Frekuensi Responden Saya sudah terikat secara emosional dengan perusahaan.....	97
Tabel 5. 33	Distribusi Frekuensi Responden Jika saya mendengar seseorang mencela perusahaan tempat saya bekerja,saya merasa marah.	98
Tabel 5. 34	Distribusi Frekuensi responden Saya selalu datang ke kantor tepat waktu dan disiplin terhadap aturan perusahaan.....	99
Tabel 5. 35	Distribusi Frekuensi Responden Saya ikut berkontribusi pada setiap kegiatan yang dilakukan di perusahaan.	100
Tabel 5. 36	Distribusi Frekuensi responden Saya menjaga rahasia perusahaan dengan baik.	101
Tabel 5. 37	Distribusi Frekuensi Karyawan.....	102

Tabel 5.38 Distribusi Frekuensi Responden Saya bersedia untuk lembur menyelesaikan pekerjaan.....	103
Tabel 5.39 Distribusi Frekuensi Responden Saya bersedia meluangkan waktu dan pikiran tambahan untuk memajukan perusahaan.	104
Tabel 5.40 Distribusi Frekuensi Responden Saya aktif mencari lowongan pekerjaan di perusahaan lain	105
Tabel 5.41 Distribusi Frekuensi Responden Saya tidak segan mengorbankan kepentingan pribadi demi perusahaan	106
Tabel 5.42 Distribusi Frekuensi Responden Saya aktif memberi saran dan perbaikan untuk perusahaan.	107
Tabel 5.43 Distribusi Frekuensi Responden Saya selalu mengikuti setiap arahan yang di instruksikan atasan.....	108
Tabel 5.44 Skor Tanggapan pada Variabel Loyalitas Karyawan.....	110
Tabel 5.45 <i>Interpretasi Koefisien Korelasi</i>	112
Tabel 5.46 Uji Hubungan kepemimpinan <i>consideration</i> dengan loyalitas karyawan	112
Tabel 5.47 Uji Hubungan kepemimpinan <i>initiating structure</i> dengan loyalitas karyawan	114

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Model Penelitian	42
-----------------------------------	----

Bab I

Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Pada era modern ini persaingan di dunia bisnis semakin ketat, perusahaan harus berlomba – lomba mempertahankan kelangsungan bisnis nya dalam jangka waktu yang panjang dan mengalahkan para pesaingnya. Kelangsungan perusahaan tidak lepas dari peran pemimpin dalam mengatur strategi meningkatkan factor-faktor yang dapat menunjang keberhasilan perusahaan terutama dalam mengelola sumber daya manusia

Menurut Mathias dan Muchus, mereka menjelaskan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi (2006). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh pada suksesnya perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang menjadi bagian dari sumber daya manusia merupakan aset terbesar bagi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia perusahaan tidak akan mampu berjalan dan mencapai visi dan misi mereka. Karena itu sumber daya manusia perlu dikelola secara baik agar tidak menghasilkan kerugian di masa mendatang.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik tentunya berdampak pada baik pada setiap individu didalam perusahaan misalnya 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 ini pun dapat terjadi pada karyawan yang sudah mendapatkan pekerjaan di sebuah perusahaan. Perusahaan yang tidak dapat mengelola karyawannya dengan baik pun dapat kehilangan karyawannya. Untuk menghindari kehilangan karyawan yang menjadi aset 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 atasan akan muncul apabila pemimpin dapat memperlakukan karyawannya dengan baik. Pemimpin merupakan salah satu sosok dalam perusahaan yang mempunyai pengaruh sangat besar dalam mengatur sumber daya manusia yang dimilikinya dan juga merupakan salah satu faktor yang dapat digunakan untuk mengukur kesuksesan sebuah perusahaan. Menurut Kartini Kartono, Pemimpin adalah pribadi yang mempunyai kecakapan dan kelebihan di satu bidang, sehingga mampu mempengaruhi orang lain untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk pencapaian tujuan (1994: 181). Pemimpin yang baik adalah seseorang yang mampu mempengaruhi karyawan agar dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai tanpa adanya rasa keterpaksaan.

Menurut Mathis dan Muchus, mereka menjelaskan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi (2006). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh pada suksesnya perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan seperti menurut Mathis dan Jackson (2006, h.3) SDM adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Demikian pula menurut The Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) dalam Mullins (2005). Sumber daya manusia dinyatakan sebagai strategi perancangan, pelaksanaan dan pemeliharaan untuk mengelola manusia untuk kinerja usaha yang optimal termasuk kebijakan pengembangan dan proses untuk mendukung strategi. Karena itu sumber daya manusia perlu dikelola secara baik agar tidak menghasilkan kerugian di masa mendatang. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik tentunya berdampak pada baik pada setiap individu didalam perusahaan misalnya berdampak pada loyalitas karyawan, pengelolaan yang baik tidak luput dari peran pemimpin di sebuah perusahaan menurut . Pada saat ini perkembangan teknologi informasi yang semakin cepat dapat mempermudah masyarakat untuk dapat mencari berbagai informasi mengenai apapun termasuk mengenai lowongan pekerjaan informasi yang semakin cepat ini tentunya juga memudahkan semua orang untuk meraih informasi mengenai pekerjaan, jobdesk, bahkan gaji dan berbagai fasilitas yang di

tawarkan perusahaan tentunya informasi inipun dapat di akses oleh karyawan karyawan yang telah bekerja di sebuah perusahaan. Perusahaan yang tidak dapat mengelola karyawannya dengan baik pun dapat kehilangan karyawannya. Untuk menghindari kehilangan karyawan terutama karyawan yang memiliki talenta yang akan menjadi asset perusahaan, semua ini tentunya tak luput dari peran pemimpin perusahaan dalam mengayomi karyawannya. 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 atasan akan muncul apabila pemimpin dapat memperlakukan karyawannya dengan baik. Pemimpin merupakan salah satu sosok dalam perusahaan yang mempunyai pengaruh sangat besar dalam mengatur sumber daya manusia yang dimilikinya dan juga merupakan salah satu faktor yang dapat digunakan untuk mengukur kesuksesan sebuah perusahaan. Menurut Kartini Kartono, Pemimpin adalah pribadi yang mempunyai kecakapan dan kelebihan di satu bidang, sehingga mampu mempengaruhi orang lain untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk pencapaian tujuan (2003). Pemimpin yang baik adalah seseorang yang mampu mempengaruhi karyawan agar dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai tanpa adanya rasa keterpaksaan Menurut Tead; Terry; Hoyt (dalam Kartono, 2003) Pengertian Kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-

tujuan yang diinginkan kelompok. Kepemimpinan yang diciptakan oleh seorang pemimpin dapat berbeda-beda

Setiap gaya kepemimpinan dapat memberikan dampak yang berbeda bagi karyawannya. Menurut Kartini Kartono, gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain (2008:34). Pemimpin yang dapat dapat memperlakukan karyawannya dengan baik dapat menimbulkan loyalitas karyawan terhadap atasannya. Oleh karena itu sangatlah penting bagi seorang pemimpin menentukan gaya kepemimpinan yang tepat untuk menghadapi karyawan dan agar loyalitas karyawan meningkat.

Hal tersebut tentunya terjadi di PT. Trisakti Manunggal Perkasa Internasional, perusahaan yang bergerak di bidang kontruksi dan penyedia alat alat kontruksi. Dilihat dari hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang bagaimana melatih dan mengelola karyawannya menjadi karyawan yang mumpuni dan loyal terhadap perusahaan. Dengan penjelasan tersebut penulis pun memutuskan untuk melakukan penelitian mengenai **“Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dengan Loyalitas di PT. Trisakti Manunggal Perkasa Internasional”**

2.1 Identifikasi Masalah

Pada saat ini perkembangan bisnis cukup berkembang semakin banyak perusahaan perusahaan baru menambah daya saing yang ketat. Perkembangan perusahaan tak luput dari kinerja sumberdaya perusahaan tersebut. Talent talent

yang berkualitas sangat di perlukan untuk mendukung strategi strategi dalam mempertahankan kelangsungan perusahaan tantangan sekaligus ancaman besar bagi seorang pemimpin untuk mempertahankan talent talent tersebut di tengah banyaknya peluang peluang yg di tawarkan perusahaan perusahaan lain. Hal tersebut tentunya dialami oleh PT. Trisakti Manunggal Perkasa Internasional namun sejak berdirinya perusahaan pada tahun 2002 beberapa karyawan bertahan hingga saat ini di tengah banyaknya peluang peluang karir di banyak perusahaan. Karyawan yang loyal tentunya tidak luput dari peran pemimpinnya dalam mengelola dan mengembangkan karyawan tersebut. Setiap pemimpin tentunya memiliki cara cara tersendiri dalam mengelola karyawannya, cara cara tersebut menjadi ciri khas atau gaya kepemimpinan dari pemimpin itu sendiri. Atas dasar latar belakang tersebut maka penulis mengambil identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan seperti apa yang di terapkan di PT. Trisakti Manunggal Perkasa Internasional ?
2. Bagaimana loyalitas karyawan di PT. Trisakti Manunggal Perkasa Internasional ?
3. seperti apa hubungan pemilik dengan karyawan hingga karyawan bertahan di PT. Trisakti Manunggal Perkasa Internasional?
4. Bagaimana hubungan antara gaya kepemimpinan yang di terapkan dengan loyalitas karyawan di PT. Trisakti Manunggal Perkasa Internasional

1.3 Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Mengetahui gaya kepemimpinan seperti apa yang diterapkan di PT. Trisakti Manunggal Perkasa Internasional
2. Mengetahui loyalitas karyawan terhadap perusahaan di PT. Trisakti Manunggal Perkasa Internasional
3. Mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dengan loyalitas karyawan di PT. Trisakti Manunggal Perkasa Internasional

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan penulis mengenai gaya kepemimpinan seperti apa yang diterapkan oleh pemimpin perusahaan. Penelitian ini juga bertujuan memberi gambaran tingkat loyalitas karyawan kepada perusahaan serta memberikan pemahaman mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan tertentu dengan Loyalitas karyawan di PT. Trisakti Manunggal Perkasa Internasional

2. Bagi Perusahaan

Dapat memberi masukan yang bermanfaat kepada perusahaan dan menjadi bahan pertimbangan untuk perusahaan dalam menentukan langkah yang tepat dalam pengelolaan sumber daya manusia. Terutama yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan dengan loyalitas karyawan.

3. Bagi Masyarakat

Sebagai bahan referensi dan pengetahuan mengenai gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan

1.5 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Trisakti Manunggal Perkasa Internasional yang berlokasi di Jalan Mutiara no 8 Bandung. PT. Trisakti Manunggal Perkasa Internasional didirikan pada tahun 2002 oleh Ir.H. Ajay Muhammad Priatna dan berfokus di bidang konstruksi jalan dan penyedia alat alat konstruksi bermitra dengan pemerintah dalam hal ini dinas baik di kota maupun provinsi di Jawa Barat. Dengan struktur perusahaan sebagai berikut :