ACTANOVA DIGITAL ARCHIVE

OPEN ACCESS SCHOLARLY PRESERVATION & PERMANENT REPOSITORY

Peran Komunikasi Organisasi Antara Pimpinan dan Karyawan UD Akar Dewa Jati dalam Menumbuhkan Loyalitas Kerja (Studi UD Akar Dewa Jati Desa/Kecamatan Kendit Kabupaten Situbondo)

Authors: Agnes Adfira Riyatno, Juariyah Juariyah

Journal: Jurnal Bisnis dan Komunikasi Digital - Vol. 1 No. 2 (2024)

Publisher: Indonesian Journal Publisher

Persistent DOI: https://doi.org/10.47134/jbkd.v1i2.1921

Archived & Retrieved via ActaNova Gateway on: 22 October 2026, 03:07 UTC

DIGITAL PRESERVATION & ARCHIVAL INTEGRITY STATEMENT

This PDF is an authentic, preserved digital version of a peer-reviewed scholarly manuscript deposited into the ActaNova Archival Network. ActaNova guarantees long-term bitstream preservation, cryptographic checksum integrity, and uninterrupted global discovery under Open Archives Initiative Protocol (OAI-PMH) and Google Scholar metadata harvesting.

HOW TO CITE THIS RECORD:

Agnes Adfira Riyatno, Juariyah Juariyah. "Peran Komunikasi Organisasi Antara Pimpinan dan Karyawan UD Akar Dewa Jati dalam Menumbuhkan Loyalitas Kerja (Studi UD Akar Dewa Jati Desa/Kecamatan Kendit Kabupaten Situbondo)". Jurnal Bisnis dan Komunikasi Digital, Vol. 1 No. 2 (2024). DOI:...

ActaNova Journal Metadata Preservation & Discovery Service

Media Digital Publikasi Indonesia

National Open Science & Long-Term Digital Repository Infrastructure

Bitstream Storage Verified | OAI-PMH Compliant | Crossref & DOAJ Compatible

Permanent Archival Node: https://actanova.mediadigitalpublikasi.com/journals



Jurnal Bisnis dan Komunikasi Digital Volume: 1, Nomor 2, 2024, *Hal*: 1-9

Peran Komunikasi Organisasi Antara Pimpinan dan Karyawan UD Akar Dewa Jati dalam Menumbuhkan Loyalitas Kerja (Studi UD Akar Dewa Jati Desa/Kecamatan Kendit Kabupaten Situbondo)

Agnes Adfira Riyatno [1], Juariyah [2]*

[1,2] Universitas Muhammadiyah Jember; agnesar1503@gmail.com, juariyahumj@gmail.com

Abstrak: Peran komunikasi organisasi antara pimpinan dan karyawan UD Akar Dewa Jati dalam menumbuhkan loyalitas kerja, dari segi aspek-aspek loyalitas kerja dengan mengkaitkan teori loyalitas yang digunakan, bentuk dan media komunikasi yang digunakan serta kendala yang terjadi di dalam organisasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui loyalitas kerja sehingga karyawan betah bekerja dalam kurun waktu yang cukup lama. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, dengan metode pengumpulan data berupa dokumentasi dan wawancara dengan beberapa narasumber sebanyak 5 orang dengan menggunakan teknik purposive sampling. Hasil penelitian ini menggunakan teori loyalitas menurut Meyer, Allen & Smith melalui aspek - aspek loyalitas dalam teorinya terdapat tiga aspek diantaranya aspek loyalitas efektif yakni karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka sesuai dengan visi dan misi perusahaan, aspek ekonomi yakni pemberian hak karyawan yang telah dijanjikan, hingga penunjang mereka selama bekerja dan aspek normative yakni dengan membangun suasana nyaman dan hubungan antara pimpinan dan karyawan yang baik. Bentuk komunikasi yang dilakukan terjalin dua arah dan kondusif dan media yang digunakan melalui aplikasi Whatsapp. Adapun, hambatan-hambatan yang terjadi di UD. Akar Dewa Jati yakni terjadinya miss komunikasi dan latar belakang pendidikan yang kurang memadai.

Katakunci: Komunikasi, Organisasi, Loyalitas Kerja

DOI: https://doi.org/10.47134/jbkd.v1i2.1921
*Correspondensi: Juariyah
Email: juariyahumj@gmail.com

Received: 07-12-2023
Accepted: 18-01-2024
Published: 26-02-2024

Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Abstract: *The role of organizational communication between leaders and employees of UD Akar Dewa Jati in fostering work loyalty, in terms of aspects of work loyalty by linking the loyalty theory used, the form and media of communication used and the obstacles that occur within the organization. The aim of this research is to determine work loyalty so that employees feel comfortable working for a long period of time. This research uses a qualitative descriptive approach, with data collection methods in the form of documentation and interviews with several sources totaling 5 people using purposive sampling techniques. The results of this research use loyalty theory according to Meyer, Allen & Smith, through the loyalty aspects in their theory, there are three aspects, including the effective loyalty aspect, namely employees feel that their work is in accordance with the company's vision and mission, the economic aspect, namely the provision of employee rights that have been promised, to supporting them while working and the normative aspect, namely by building a comfortable atmosphere and good relationships between leaders and employees. The form of communication carried out is two-way and conducive and the media used is through the WhatsApp application. Meanwhile, the obstacles that occur at UD. The roots of Dewa Jati are miscommunication and inadequate educational background.*

Keywords: *Communication, Organization, Work Loyalty*

Pendahuluan

Dalam suatu organisasi atau kelompok selalu terdapat bentuk kepemimpinan yang merupakan peran penting dalam kelangsungan hidup kelompok, yang terdiri dari pemimpin dan anggota begitupun dengan perusahaan terdapat pimpinan dan bawahan/karyawan (Muhammad, 2015). Suatu organisasi atau perusahaan diperlukan komunikasi yang dilakukan anatara kedua belah pihak dengan two-way-communication atau komunikasi dua arah yang disebut juga komunikasi timbal balik, untuk itu peran komunikasi dalam suatu organisasi atau perusahaan sangatlah penting dalam kegiatan atau kinerja organisasi sehingga dapat berjalan dengan lancar serta untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan (Dalile, 2019). Peran komunikasi yang baik diyakini dapat membawa perusahaan ke arah pencapaian tujuan suatu organisasi lebih cepat, karena jika komunikasi organisasi yang terjadi dalam suatu organisasi atau perusahaan berjalan dengan baik, memungkinkan anggota organisasi atau perusahaan saling bekerjasama sehingga mampu melaksanakan fungsinya dengan baik (Ginting & Bangun, 2022).

Keberhasilan dari suatu organisasi atau perusahaan dapat dilihat dari faktor kepemimpinan dan loyalitas karyawannya, dimana seorang pimpinan ataupun karyawan memiliki kesadaran bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan bagian dari kebutuhannya dan untuk kepentingan perusahaan (Silva, 2020). Dalam penelitian ini mengangkat salah satu pelaku usaha dagang yang bergerak di bidang seni akar jati yang berlokasikan di Dusun Karang Anyar, Desa/Kecamatan Kendit, Kabupaten Situbondo (Maacha, 2019). Pelaku usaha ini adalah UD Akar Dewa Jati, dimana usaha yang dijalankan dengan memanfaatkan limbah akar kayu jati yang tidak terpakai menjadi barang bernilai jual tinggi. Kerajinan yang dihasilkan berupa hasil kerajinan tangan seperti peralatan makan, dekorasi rumah, barang rumah tangga hingga peralatan dapur (Nguyen, 2020). Usaha ini telah dikenal secara domestik hingga mancanegara dengan hasil produk yang telah berstandar food grade. Usaha ini sempat terhenti pada tahun 2006 karena orang pertama yang mendirikan usaha ini meninggal dunia, kemudian pada 2008 hingga saat ini usaha ini kembali dikembangkan oleh anak pemilik tersebut, yang bernama Bapak Humaidy (Aceto, 2018). Sebelumnya, usaha ini dibangun tidak hanya untuk keuntungan pribadi namun juga untuk membantu perekonomian masyarakat sekitar dan membuka lapangan pekerjaan bagi mereka yang kesulitan untuk mencari pekerjaan karena keterbatasan pendidikan. Saat ini, kurang lebih terdapat 14 orang karyawan yang bekerja dan rata-rata telah bekerja selama kurang lebih 17 tahun sejak usaha ini dibangun hingga sekarang (Chien, 2021).

Sebagai seorang pemimpin, pemilik UD Akar Dewa Jati tentu memiliki peranan yang sangat penting dalam mewujudkan hubungan yang baik antara seorang pimpinan dengan bawahan/karyawannya (Fraser, 2021). Seorang pimpinan harus mampu membangun hubungan dengan komunikasi yang baik dan mampu memotivasi para karyawan perusahaannya agar menumbuhkan rasa loyalitas yang tinggi kepada perusahaannya karena dengan terwujudnya hubungan pekerjaan yang baik dan harmonis, sehingga semua pekerjaan akan berjalan dengan lancar dan setiap kendala yang terjadi dapat dikomunikasikan secara terbuka (Sultan, 2020). Komunikasi organisasi yang dilakukan pihak UD Akar Dewa jati yakni dengan membangun hubungan yang terjalin dengan

komunikasi dua arah, baik itu pimpinan kepada karyawan ataupun sebaliknya dengan membangun rasa kekeluargaan yang harmonis, sehingga dalam keberlangsungan perusahaan berjalan dengan baik dan dapat mempercepat tujuan perusahaan dengan baik (Alam, 2018).

Selain itu, Dalam kehidupan suatu organisasi loyalitas bekerja sangatlah penting, dengan adanya loyalitas kerja diharapkan para karyawan dapat mengeluarkan segala kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang dilakukan, sehingga akan mendapatkan hasil yang optimal dari yang seharusnya dicapai oleh karyawan yang bersangkutan (Paschos, 2018). Dalam hali ini, sebagai seorang pimpinan perushaan harus benar-benar memperhatikan loyalitas kerja karyawan, seperti dengan adanya pemberian intensif bagi karyawan sebagai bentuk apresiasi atas pencapaian pekerjaannya. Hal tersebut tanpa disadari akan mewujudkan rasa keloyalan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan, maka dengan harapan karyawan dapat bekerja lebih giat dalam pekerjaannya sehingga dapat mewujudkan tujuan perusahaan (Bilali, 2018).

Sementara itu, dalam sebuah organisasi atau perusahaan dari adanya hambatan/kendala, salah satu indikator fenomena yang biasa terjadi yaitu rendahnya rasa nyaman, tidak memberikan hak dan perhatian terhadap karyawan yang telah dijanjikan dalam bekerja sehingga menimbulkan kurangnya loyalitas karyawan dalam bekerja (Bouwmeester, 2019). Permasalahan tersebut dapat berdampak pada profitabilitas dan kepercayaan, tetapi juga akan berdampak pada keberlangsungan kegiatan (proses) yang langsung dijalan oleh anggota/karyawan organisasi atau perusahaan, sehingga penting bagi pimpinan dalam menjaga hubungan dan menjalin komunikasi yang baik kepada seluruh anggota/karyawan perusahaan (Chowdhury, 2019).

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu lebih banyak berfokus pada efektifitas komunikasi organisasi dalam menumbuhkan loyalitas kerja karyawan dan lebih mengarah pada peran perusahaan terhadap karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada peran komunikasi organisasi antara pimpinan dan karyawan UD Akar Dewa Jati dalam menumbuhkan loyalitas kerja dengan tujuan untuk mengetahui peranan pimpinan UD Akar Dewa Jati dalam menumbuhkan loyalitas kerja karyawannya sehingga karyawan merasa nyaman dan betah bekerja dalam kurun waktu yang cukup lama.

Metode

Desain Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, dilakukan dengan pendekatan secara deskriptif agar memberikan gambaran situasi berdasarkan hasil data penelitian lapangan.

Populasi, Sampel, Sampling

Pada penelitian ini menentukan responden penelitian dengan kriteria yang sesuai atau telah ditentukan dengan menggunakan teknik purposive sampling untuk mempermudah peneliti dalam pengambilan data dilapangan yang dilakukan sejak bulan Maret hingga bulan Juni 2023. Responden yang dilakukan dalam penelitian ini terdapat 5 orang

responden diantaranya Direktur Perusahaan sekaligus pemilik perusahaan, Direktur keuangan, Kepala Karyawan, Karyawan lama dan Karyawan baru

Instrumen

Instrumen pada penelitian ini menggunakan pedoman wawancara, dimana terdapat beberapa pertanyaan yang telah disusun kemudian diajukan kepada para informan melalui metode wawancara secara tatap muka (*face-to-face*) bersama informan yang telah ditentukan dan dokumentasi dilakukann selama penelitian berlangsung..

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran komunikasi organisasi antara pimpinan dan karyawan UD Akar Dewa Jati dalam menumbuhkan loyalitas kerja melalui aspek-aspek loyalitas berdasarkan teori loyalitas menurut Meyer, Allen & Smith yang didalam teorinya terdapat tiga aspek loyalitas diantaranya loyalitas afektif (*affective loyalty*), loyalitas ekonomi dan bekelanjutan (*economic or continous loyalty*) dan loyalitas normative (*normative loyalty*). Juga untuk mengetahu bentuk dan media komunikasi yang digunakan dalam menjalin hubungan komunikasi dalam keberlangsungan perusahaan hingga kendala/hambatan yang terjadi didalamnya (Zhang, 2022). Sebagai seorang pimpinan UD Akar Dewa Jati, Bapak Humaidy selalu memberikan banyak perhatian pada para karyawannya dalam segala aspek, sehingga para karyawan yang bekerja juga merasa diperhatikan oleh pimpinan dan perusahaan, seperti memberikan fasilitas yang layak bagi karyawan, memperhatikan keselamatan kerja, memberikan intensif lebih sebagai bentuk apresiasi atas pekerjaan karyawan, memberikan hak karyawan sesuai dengan yang dijanjikan dan menciptakan suasana nyaman sehingga terjalin hubungan yang baik, harmonis dan kekeluargaan yang kuat (Falahat, 2020; Yue, 2019).

Aspek Loyalitas Afektif yang terjadi di UD Akar Dewa Jati yakni para karyawan merasa memiliki kedudukan atau memiliki nilai-nilai yang selaras dengan pimpinan dan perusahaannya sesuai dengan visi misi perusahaan dan mencapai tujuan bersama. Sehingga, para karyawan yang bekerja merasa cocok dan betah dengan pekerjaan yang mereka jalani. (Lanfranco, 2018) Hal ini terjadi karena peran pimpinan dalam membangun hubungan yang baik dan rasa kekeluargaan yang kuat antara pimpinan dan karyawan menjadi suatu keselarasan dalam mewujudkan keinginan untuk memajukan perusahaan dan mempercepat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Aspek Loyalitas Ekonomi atau Berkelanjutan yang terjadi di UD Akar Dewa Jati yakni para karyawan akan merasa kehilangan apabila mereka meniggalkan pekerjaan ataupun perusahannya (Lewis, 2019). Dalam mempertahankan pekerjaannya, para karyawan akan menunjukkan kepuasan dari hasil pekerjaan mereka kepada pimpinan dan juga para karyawan akan merasa bahwa pekerjaan yang mereka jalani merupakan kebutuhannya. Seperti karyawan bekerja lembur dengan menghasilkan produk yang berkualitas baik sesuai standart perusahaan dan mereka dengan sukarela jika ada perkerjaan yang mengharuskan bekerja lembur tanpa merasa adanya paksaan (Duthler, 2018). Sehingga,

melalui aspek ini keloyalan yang diberikan karyawan terhadap pimpinan dan perusahaan merupakan bentuk kepuasan dan tanggung jawab atas pekerjaan yang mereka jalani sesuai dengan bidang atau kemampuannya masing-masing dengan mengembangkan potensi yang mereka miliki.

Aspek Loyalitas Normative yang terjadi pada UD Akar Dewa Jati yakni para karyawan merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sebagai bentuk kewajiban dan tanggung jawab dengan rasa percaya terhadap perusahannya. Hal ini terjadi karena melalui proses sosialisasi antar budaya dan suasana perusahaan tersebut. Dengan menciptakan suasana nyaman, harmonis dengan rasa kekeluargaan yang kuat dan membangun hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan (Haldar, 2022). Sehingga, tanpa disadari pimpinan telah membangun rasa kepercayaan terhadap para karyawannya dan karyawan memberikan segala bentuk kepercayaannya kepada perusahaannya melalui tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan menjalankan kewajibannya sebagai karyawan. Seperti ketika kepala karyawan diberi kepercayaan untuk mengatur segala kegiatan terkait pekerjaan karyawan, maka kepala karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan dengan menjaga kepercayaan pimpinan terhadapnya (Ataguba, 2020; Roztocki, 2019).

Melalui hasil penelitian yang dilakukan di UD Akar Dewa Jati memiliki perbedaan dengan penelitian terdahulu yang digunakan terkait loyalitas kerja yakni dalam penelitian ini membahas loyalitas berdasarkan aspek-aspek loyalitas menurut Meyer, Allen & Smith yang menjelaskan bahwa loyalitas karyawan mengarah pada kekuatan individu dengan rasa pengikut dan kesediaan untuk melakukan usaha ekstra disertai dengan keingingan mengembangkan potensi diri, sebagaimana pimpinan menumbuhkan rasa loyalitas kerja pada karyawan (Hao, 2022). Sedangkan, dalam penelitian sebelumnya tidak berdasarkan aspek loyalitas namun loyalitas kerja ditentukan dengan jenis kelamin yang dimana hasil dalam penelitian tersebut loyalitas yang terjadi lebih mengarah pada jenis kelamin laki-laki yang lebih tinggi dalam loyalitas kerjanya, sedangkan perempuan. Akan tetapi tidak berdampak pada berkurangnya rasa loyalitas pada keduanya (Sampe, 2016).

Dalam sebuah perusahaan komunikasi merupakan suatu hal yang penting dalam keberlangsungan perusahaan tersebut, bahkan dalam komunikasi organisasi terdapat berbagai bentuk komunikasi. Pihak pimpinan UD Akar Dewa Jati menggunakan bentuk komunikasi dua arah (*two-way-communication*) atau biasa disebut juga dengan komunikasi timbal balik, dimana komunikasi yang dilakukan yakni antara pimpinan dan karyawan ataupun karyawan dan pimpinan. Hal tersebut menjadikan hubungan komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan karyawan adalah komunikasi yang terbuka, terarah, dan efektif yang membuat pimpinan dan karyawan menjadi responsif atas pesan yang disampaikan (Gabbiadini, 2020). Seperti contoh pimpinan memberikan instruksi pada kepala karyawan kemudian kepala karyawan melanjutkan instruksi pimpinan kepada para karyawan, dan keluhan karyawan disampaikan kepada kepala karyawan kemudian kepala karyawan menyampaikan kepada pimpinan begitupun sebaliknya.

Komunikasi yang terjadi di UD Akar Dewa Jati menggunakan komunikasi formal dan informal, komunikasi formal yang dilakukan ketika melakukan evaluasi kerja, rapat rutin dan penyampaian informasi (Donoso-Quezada, 2021). Sedangkan, komunikasi informal yang dilakukan ketika berinteraksi dalam kehidupan sehari-hari. Dari kedua jenis komunikasi tersebut, pihak pimpinan dan karyawan UD Akar Dewa Jati lebih sering menggunakan komunikasi informal, dimana komunikasi yanng dilakukan menggunakan bahasa daerah (Madhura) bahkan saat rapat internal sekalipun karena latar belakang pendidikan para karyawan yang kurang memadai sehingga kurang memahami dalam penggunaann bahasa indonesia yang baik dan benar dan juga para karyawan lebih nyaman menggunakan bahasa daerah (Madhura) dalam kehidupan sehari-hari (Jella, 2018).

Kemudian, media komunikasi yang biasa digunakan pimpinan dan karyawan UD Akara Dewa Jati dalam membagikan informasi, yakni dengan media massa seperti Aplikasi Grup Whatsapp dan Pemantauan CCTV. Aplikasi Grup Whatsapp ini digunakan ketika pimpinan tidak berada di lokasi perusahaan, agar komunikasi tetap terjalin baik pimpinan memanfaatkan media teknologi untuk menghubungi atau membagikan informasi kepada karyawannya melalui grup Whatsapp tersebut dan juga pimpinan menggunakan media lain melalui pemantauan CCTV yang ada di perusahaan guna mengetahui kinerja para karyawan.

Jika dilakukan perbandingan dengan penelitian sebelumnya, komunikasi yang terjalin lebih menekankan pendekatan yang fleksibel dimana hubungan antara bawahan-atasan tidak terasa adanya kesenjangan sehingga bawahan lebih bisa fleksibel dalam berkomunikasi dengan atasan secara terbuka dan komunikasi yang dijalankan secara internal tidak kaku, melainkan ditunjang dengan komunikasi informal yang dilakukan antara pimpinan dan anggota, begitupun sebaliknya (Albayya, 2019). Melalui penelitian tersebut, terdapat kesesuaian dalam penelitian ini, komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan karyawan UD Akar Dewa Jati memiliki hubungan yang baik dan harmonis sehingga komunikasi diantaranya berjalan dengan baik, kondusif dan terbuka. Hal tersebut juga didukung dengan bentuk komunikasi informal yang lebih sering digunakan antara pimpinan dan para karyawan.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan tak akan dihindari dari adanya hambatan atau kendala yang kemungkinan terjadi, berdasarkan data penelitian yag diperoleh di UD Akar Dewa Jati hambatan yang terjadi diantaranya latar belakang pendidikan karyawan yang kurang memadai dan terjadinya miss komunikasi antara pimpinan dan karyawan. Permasalahan pertama yakni latar belakang pendidikan karyawan yang kurang memadai, dimana pendidikan para karyawan rata-rata lulusan SD (Hao, 2022). Hal tersebut menjadi salah satu satu hambatan di perusahaan karena para karyawan lebih paham dalam berkomunikasi menggunakan bahasa daerah (Madhura) daripada berkomunikasi menggunakkan bahasa indonesia, hal tersebut terjadi karena faktor pendidikan mereka yang kurang sehingga dalam melakukan percakapan menggunakan bahasa indonesia mereka kurang mengerti dan kebiasaan penggunaan bahasa daerah dalam kehidupan sehari-hari.

Dengan hal ini dapat menimbulkan terjadinya miss komunikasi yang terjadi antara pimpinan dan karyawan, karena pencapaian komunikasi yang kurang dapat dipahami sehingga pesan yang disampaikan tidak sesuai dan menimbulkan kesalahpahaman. Seperti contoh karyawan A mendapatkan bagian pekerjaan yanng lebih banyak, sedangkan karyawan B lebih sedikit pekerjaannya. Kemudian terjadi keasalahpahaman hingga para karyawan merasa bahwa perushaaan pilih kasih dan tidak memperhatikan karyawannya. Dalam hal ini pimpinan berperan penting dalam memberikan solusi yang bijak dan baik terhadap kendala yang terjadi, solusi yang dilakukan oleh pimpinan yakni dengan melakukan mediasi dan musryawarah bersama hingga mencapai solusi yang tepat. Dari kedua hambatan/kendala yang terjadi di UD Akar Dewa Jati dapat disimpulkan bahwa pimpinan dapat mengatasi hal tersebut dengan baik dan kondusif, tanpa mengurangi rasa kepercayaan karyawan terhadap perusahaannya.

Simpulan

Peran komunikasi organisasi yang dilakukan antara pimpinan dan karyawan UD. Akar Dewa Jati dalam menumbuhkan loyalitas kerja yang sangat baik, dengan segala bentuk perhatian yang diberikan terhadap karyawan melalui segala aspek, menjalin hubungan dan komunikasi antara pimpinan dan karyawan yang baik, responsif dan terbuka, menciptakan suasana kerja yang nyaman, harmonis serta rasa kekeluargaan yang kuat. Bahkan, dalam hambatan/kendala yang terjadi peran pimpinan dalam mengatasi permasalahan yang ada memiliki solusi yang tepat sehingga dapat terselesaikan dnegan baik dan kondusif. Hal tersebut tanpa disadari telah menumbuhkan rasa keloyalan karyawan terhadap pekerjaan dan rasa kepercayaan terhadap perusahaannya, sehingga karyawan betah dan nyaman bekerja dalam kurun waktu yang cukup lama. Dengan hal ini diharapkan UD Akar Dewa Jati dapat terus menjaga loyalitas karyawannya dan semakin lebih baik lagi.

Daftar Pustaka

Aceto, G. (2018). The role of Information and Communication Technologies in healthcare: taxonomies, perspectives, and challenges. *Journal of Network and Computer Applications*, *107*, 125–154. https://doi.org/10.1016/j.jnca.2018.02.008

Alam, M. M. (2018). A survey on the roles of communication technologies in IoT-Based personalized healthcare applications. *IEEE Access*, *6*, 36611–36631. https://doi.org/10.1109/ACCESS.2018.2853148

Albayya, A. A. H. (2019). *Peran Komunikasi Organisasi Pt Industri Nabati Lestari Terhadap Loyalitas Karyawan*.

Ataguba, O. A. (2020). Social determinants of health: the role of effective communication in the COVID-19 pandemic in developing countries. *Global Health Action*, *13*(1). https://doi.org/10.1080/16549716.2020.1788263

Bilali, H. El. (2018). Transition towards sustainability in agriculture and food systems: Role of information and communication technologies. *Information Processing in Agriculture*, *5*(4), 456–464. https://doi.org/10.1016/j.inpa.2018.06.006

Bouwmeester, H. (2019). The role of volatiles in plant communication. *Plant Journal*, *100*(5), 892–907. https://doi.org/10.1111/tpj.14496

Chien, F. (2021). The role of information and communication technology in encountering environmental degradation: Proposing an SDG framework for the BRICS countries. *Technology in Society*, *65*. https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101587

Chowdhury, M. Z. (2019). The role of optical wireless communication technologies in 5G/6G and IoT solutions: Prospects, directions, and challenges. *Applied Sciences (Switzerland)*, *9*(20). https://doi.org/10.3390/app9204367

Dalile, B. (2019). The role of short-chain fatty acids in microbiota–gut–brain communication. *Nature Reviews Gastroenterology and Hepatology*, *16*(8), 461–478. https://doi.org/10.1038/s41575-019-0157-3

Donoso-Quezada, J. (2021). The role of lipids in exosome biology and intercellular communication: Function, analytics and applications. *Traffic*, *22*(7), 204–220. https://doi.org/10.1111/tra.12803

Duthler, G. (2018). The role of corporate social responsibility (CSR) and internal CSR communication in predicting employee engagement: Perspectives from the United Arab Emirates (UAE). *Public Relations Review*, *44*(4), 453–462. https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2018.04.001

Falahat, M. (2020). SMEs internationalization: The role of product innovation, market intelligence, pricing and marketing communication capabilities as drivers of SMEs' international performance. *Technological Forecasting and Social Change*, *152*. https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.119908

Fraser, N. (2021). The evolving role of preprints in the dissemination of COVID-19 research and their impact on the science communication landscape. *PLoS Biology*, *19*(4). https://doi.org/10.1371/JOURNAL.PBIO.3000959

Gabbiadini, A. (2020). Together Apart: The Mitigating Role of Digital Communication Technologies on Negative Affect During the COVID-19 Outbreak in Italy. *Frontiers in Psychology*, *11*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.554678

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), 371. https://doi.org/10.46930/ojsuda.v30i1.1689

Haldar, A. (2022). Environmental effects of Information and Communication Technology - Exploring the roles of renewable energy, innovation, trade and financial development. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, *153*. https://doi.org/10.1016/j.rser.2021.111754

Hao, Y. (2022). The role of information and communication technology on green total factor energy efficiency: Does environmental regulation work? *Business Strategy and the Environment*, *31*(1), 403–424. https://doi.org/10.1002/bse.2901

Jella, K. K. (2018). Exosomes, their biogenesis and role in inter-cellular communication, tumor microenvironment and cancer immunotherapy. *Vaccines*, *6*(4). https://doi.org/10.3390/vaccines6040069

Lanfranco, L. (2018). Partner communication and role of nutrients in the arbuscular mycorrhizal symbiosis. *New Phytologist*, *220*(4), 1031–1046. https://doi.org/10.1111/nph.15230

Lewis, S. C. (2019). Automation, Journalism, and Human–Machine Communication: Rethinking Roles and Relationships of Humans and Machines in News. *Digital Journalism*, *7*(4), 409–427. https://doi.org/10.1080/21670811.2019.1577147

Maacha, S. (2019). Extracellular vesicles-mediated intercellular communication: Roles in the tumor microenvironment and anti-cancer drug resistance. *Molecular Cancer*, *18*(1). https://doi.org/10.1186/s12943-019-0965-7

Muhammad, T. (2015). Peran Komunikasi Organisasi pada loyalitas karyawan. *Ekp*, *13*(3), 1576–1580.

Nguyen, T. T. (2020). Role of information and communication technologies and innovation in driving carbon emissions and economic growth in selected G-20 countries☆. *Journal of Environmental Management*, *261*. https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2020.110162

Paschos, G. S. (2018). The role of caching in future communication systems and networks. *IEEE Journal on Selected Areas in Communications*, *36*(6), 1111–1125. https://doi.org/10.1109/JSAC.2018.2844939

Roztocki, N. (2019). The role of information and communication technologies in socioeconomic development: towards a multi-dimensional framework*. *Information Technology for Development*, *25*(2), 171–183. https://doi.org/10.1080/02681102.2019.1596654

Sampe, P. D. (2016). *Pengaruh Servant Leadership dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Guru Honorer di Sekolah-Sekolah pada Yayasan Persekolahan Kristen Kota Ambon Ditinjau dari Jenis Kelamin*. https://repository.uksw.edu/handle/123456789/10229

Silva, Y. P. (2020). The Role of Short-Chain Fatty Acids From Gut Microbiota in Gut-Brain Communication. *Frontiers in Endocrinology*, *11*. https://doi.org/10.3389/fendo.2020.00025

Sultan, P. (2020). Intention-behaviour gap and perceived behavioural control-behaviour gap in theory of planned behaviour: moderating roles of communication, satisfaction and trust in organic food consumption. *Food Quality and Preference*, *81*. https://doi.org/10.1016/j.foodqual.2019.103838

Yue, C. A. (2019). Bridging transformational leadership, transparent communication, and employee openness to change: The mediating role of trust. *Public Relations Review*, *45*(3). https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2019.04.012

Zhang, C. (2022). Environmental impact of information and communication technology: Unveiling the role of education in developing countries. *Technological Forecasting and Social Change*, *178*. https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.121570