

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Industri pengolahan kayu merupakan salah satu sektor manufaktur yang memiliki peranan penting dalam menunjang kebutuhan logistik, konstruksi, hingga ekspor. Salah satu produk yang banyak dihasilkan adalah pallet kayu, yang digunakan sebagai alat bantu distribusi barang dalam skala besar. CV Putra Lubai Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan kayu, khususnya produksi pallet dan berbagai olahan kayu lainnya, dengan jumlah karyawan sebanyak 52 orang Karyawan. Dalam proses produksinya, perusahaan ini membutuhkan tenaga kerja yang tidak hanya terampil, tetapi juga memiliki hubungan yang baik dengan para atasan maupun bawahan serta komunikasi yang baik untuk mencapai target produksi secara konsisten.

Namun, realita yang dihadapi di dunia industri, termasuk pada CV Putra Lubai Sejahtera, menunjukkan bahwa permasalahan terkait karyawan masih menjadi tantangan serius. Permasalahan seperti tingginya angka turnover, kurangnya sosialisasi pimpinan, ketidaksesuaian waktu kerja yang diberikan, serta kurangnya komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan menjadi indikator lemahnya sistem manajemen sumber daya manusia. Hal ini dapat berdampak langsung pada stabilitas operasional dan penurunan produktivitas perusahaan, terutama dalam proses produksi yang mengandalkan tenaga kerja secara intensif.

Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh CV Putra Lubai Sejahtera adalah kemampuan untuk mempertahankan karyawan yang berbakat dan berkualitas dalam jangka waktu panjang, atau yang dikenal dengan istilah retensi karyawan. Upaya retensi ini menjadi penting mengingat proses pelatihan karyawan baru memerlukan waktu, biaya, serta dapat mengganggu kesinambungan produksi. Sebagaimana dijelaskan oleh Wibowo (2024:2), retensi karyawan merupakan strategi

penting dalam manajemen SDM yang bertujuan untuk menjaga stabilitas tenaga kerja agar perusahaan tetap kompetitif dan produktif.

Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan kajian lebih mendalam terkait tingkat keluarmasuknya karyawan (turnover) di perusahaan. Berikut Data turnover karyawan pada CV Putra Lubai Sejahtera, yang menjadi dasar untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi retensi karyawan serta dampaknya terhadap proses produksi:

Tabel 1.1

Data Turnover Karyawan CV Putra Lubai Sejahtera Tahun 2022-2024

Tahun	Jumlah Karyawan				Rata-Rata Karyawan	Turnover (%)
	Awal Tahun	Masuk	Keluar	Akhir Tahun		
2022	62	3	9	56	59	15,5%
2023	56	6	4	58	57	7,2%
2024	58	5	11	52	55	20%

Sumber: Data Karyawan CV Putra Lubai Sejahtera

Berdasarkan Tabel 1.1, terlihat bahwa tingkat turnover karyawan di CV Putra Lubai Sejahtera mengalami fluktuasi selama tiga tahun terakhir dengan kecenderungan meningkat di tahun 2024.

Pada tahun 2022, perusahaan memiliki 62 karyawan di awal tahun, dengan 9 orang keluar, sehingga tingkat turnover mencapai 15,5%. Angka ini sudah tergolong cukup tinggi, karena menurut standar Human Resource Management (HRM), turnover di atas 10% setiap tahun dapat mengganggu stabilitas tenaga kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa pada tahun tersebut perusahaan belum mampu mempertahankan karyawan secara optimal.

Memasuki tahun 2023, terjadi penurunan turnover menjadi 7,2%, dengan hanya 4 karyawan yang keluar selama tahun berjalan. Penurunan ini dapat mengindikasikan adanya perbaikan dalam manajemen sumber daya manusia seperti peningkatan komunikasi, penyesuaian beban kerja, atau perbaikan lingkungan kerja. Meski demikian, angka ini masih perlu diwaspadai karena bergerak pada batas ideal (5–7%).

Pada tahun 2024, turnover karyawan meningkat tajam hingga 20%, dengan 11 karyawan yang keluar. Peningkatan signifikan ini menunjukkan adanya masalah serius dalam sistem retensi karyawan. Tingkat turnover sebesar 20% dapat berdampak pada penurunan produktivitas, meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, serta terhambatnya proses operasional karena tingginya pergantian tenaga kerja.

Menurut Sukmara (2025:96) Tingkat turnover karyawan adalah indikator yang mengukur seberapa sering karyawan meninggalkan organisasi dalam periode tertentu. Turnover yang rendah menunjukkan bahwa strategi retensi berhasil dan organisasi memiliki lingkungan kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa puas dan loyal. Sebaliknya, tingkat turnover yang tinggi dapat mengindikasikan masalah, seperti kurangnya motivasi, ketidakpuasan terhadap manajemen, atau kurangnya peluang pengembangan karir, yang memerlukan perhatian lebih.

Berdasarkan dari hasil data turnover 3 tahun terakhir tersebut, dapat disimpulkan bahwa perusahaan sedang menghadapi permasalahan serius terkait retensi karyawan. Tingginya turnover pada 2022 dan meningkat tajam pada 2024 menunjukkan bahwa terdapat ketidakstabilan dalam pengelolaan karyawan, terutama dalam aspek kepemimpinan dan komunikasi kerja, yang menjadi fokus utama penelitian. Data tersebut menjadi dasar kuat bahwa perlu dilakukan kajian lebih mendalam untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi retensi karyawan serta bagaimana dampaknya terhadap kelangsungan operasional perusahaan.

Peneliti juga melakukan observasi dan pengamatan secara langsung di CV Putra Lubai Sejahtera mendekati indikator yang merujuk bahwa retensi yang terjadi masih rendah karena banyaknya karyawan yang mengeluhkan bahwa kesempatan untuk naik jabatan hanya diberikan kepada karyawan yang memiliki hubungan dekat dengan *leader* perusahaan, meskipun ada pekerja yang sudah bertahun-tahun bekerja dengan kinerja yang baik, mereka tetap berada diposisi yang sama tanpa kejelasan jenjang karier, serta adanya ketidaksesuaian perihal upah kerja yang diberikan karyawan, atasan selalu memberikan target yang melebihi kapasitas karyawan yang

membuat jam kerja tidak sesuai pada jam operasional dan tidak adanya uang lembur yang diberikan perusahaan.

Merujuk pada uraian sebelumnya, diketahui bahwa terdapat permasalahan dalam upaya mempertahankan karyawan di CV Putra Lubai Sejahtera. Untuk menindaklanjuti temuan tersebut, peneliti telah melaksanakan prasurvei terhadap 10 orang karyawan produksi yang dipilih secara acak. Prasurvei ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai kondisi aktual retensi karyawan di perusahaan. Instrumen survei disusun berdasarkan indikator-indikator retensi karyawan, dan hasil pelaksanaan prasurvei tersebut disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1. 2
Hasil Kuesioner Prasurvei Mengenai Retensi Karyawan CV Putra Lubai Sejahtera

No.	Item Pernyataan	Alternatif Jawaban		Persentase	
	Retensi karyawan (Y)	Ya	Tidak	Ya	Tidak
Peluang karier Organisasi					
1	Saya melihat peluang karier saya di perusahaan ini terbuka lebar untuk masa depan saya di beberapa tahun mendatang.	2	8	20%	80%
Penghargaan yang diberikan					
2	Saya mendapatkan bentuk apresiasi yang layak dan sesuai atas pencapaian atau hasil kerja yang saya berikan untuk perusahaan ini.	4	6	40%	60%
Hubungan karyawan					
3	Saya merasa bahwa hubungan kerja saya dengan atasan di perusahaan ini terjalin dengan baik dan saling mendukung secara	5	5	50%	50%

No.	Item Pernyataan	Alternatif Jawaban		Persentase	
	Retensi karyawan (Y)	Ya	Tidak	Ya	Tidak
	profesional.				

Sumber: Data di olah peneliti (2025)

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 terkait variabel retensi, terlihat adanya masalah pada indikator peluang karier organisasi sebanyak 80%. Di mana karyawan merasa belum ada peluang karier, pada indikator penghargaan yang diberikan sebanyak 60% yang mengindikasikan ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima, terutama karena ketidakseimbangan antara waktu kerja, target produksi, dan imbalan yang diberikan. Pada indikator hubungan karyawan sebanyak 50%, kemungkinan karyawan merasa hubungan kerja antara atasan dengan bawahan masih tergolong kurang konsisten, setengah dari karyawan menyatakan bahwa hubungan tersebut sudah terjalin dengan baik, sementara setengahnya lainnya merasa belum adanya hubungan yang harmonis atau komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan.

Kondisi ini memperlihatkan bahwa faktor-faktor internal dalam organisasi, seperti sistem pengembangan karier, kualitas hubungan kerja, serta kebijakan penghargaan, berperan penting dalam memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan (Aladawiyah dan Asmadi , 2025). Jika organisasi tidak segera melakukan perbaikan pada aspek-aspek tersebut, maka tingkat perputaran karyawan dapat terus meningkat. Oleh karena itu, upaya strategis seperti memperjelas jalur karier, menciptakan lingkungan kerja yang adil, dan menyesuaikan kompensasi dengan beban kerja menjadi langkah krusial dalam meningkatkan retensi karyawan. Dengan memperhatikan variabel-variabel ini, perusahaan dapat membangun loyalitas karyawan serta menjaga stabilitas sumber daya manusia dalam jangka panjang.

Leadership memiliki peran yang penting dalam meretensi karyawan di dalam sebuah perusahaan. Organisasi, bila dalam menghadapi kompetisi antar-organisasi,

maka setiap organisasi berpretensi mempertahankan diri dan mengandalkan keunggulan. Dengan demikian mengharuskan adanya kinerja karyawan yang melebihi standar. Perilaku pemimpin perlu mengontrol proses kerja karyawan terutama dengan perilaku yang dapat menggerakkan dan me-motivasi karyawan dalam mewujudkan pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan produksi, permasalahan pada kepemimpinan yang terjadi di CV Putra Lubai Sejahtera adalah sebagian karyawan merasa bahwa dorongan dan penghargaan yang diberikan oleh pimpinan masih belum optimal. Karyawan mengungkapkan bahwa imbalan yang diberikan belum sebanding dengan upaya yang dilakukan. Jenjang karier juga terbatas yang hanya orang terdekat dengan atasannya, serta tidak adanya pelatihan-pelatihan khusus untuk karyawan.

Berdasarkan uraian sebelumnya, diketahui bahwa terdapat permasalahan dalam aspek kepemimpinan di CV Putra Lubai Sejahtera. Untuk menindaklanjuti permasalahan tersebut, peneliti melaksanakan prasurvei terhadap 10 orang karyawan yang dipilih secara acak. Prasurvei ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai kondisi kepemimpinan di perusahaan. Survei dilakukan dengan menggunakan pernyataan-pernyataan yang disusun berdasarkan indikator-indikator kepemimpinan. Adapun hasil dari prasurvei tersebut disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. 3
Hasil Kuesioner Prasurvei Mengenai *Leadership* CV Putra Lubai Sejahtera

No.	Item Pertanyaan	Alternatif Jawaban		Persentase	
	Leadership (X1)	Ya	Tidak	Ya	Tidak
Motivasi kerja					
1	Pimpinan memberikan imbalan yang sebanding atas pekerjaan yang sudah saya lakukan untuk perusahaan.	4	6	40%	60%
Tanggung jawab					
2	Atasan saya memberikan kejelasan dalam pembagian tugas dan tanggung jawab.	2	8	20%	80%
Disiplin					

No.	Item Pertanyaan	Alternatif Jawaban		Persentase	
	Leadership (X1)	Ya	Tidak	Ya	Tidak
3	Atasan saya mematuhi aturan dan prosedur perusahaan sebagai bentuk teladan bagi seluruh tim.	5	5	50%	50%
Memiliki banyak relasi					
4	Pimpinan saya mampu memberikan koordinasi kepada bawahannya dengan atasan beda divisi.	2	8	20%	80%
Cepat mengambil keputusan					
5	Atasan saya mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat ketika dihadapkan pada situasi yang membutuhkan penanganan segera	3	7	30%	70%

Sumber: Data di olah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas mengenai variabel *leadership*, peneliti mengidentifikasi sejumlah permasalahan terkait aspek kepemimpinan di CV Putra Lubai Sejahtera. Permasalahan tersebut tercermin dari tingginya persentase responden yang menunjukkan ketidakpuasan terhadap indikator-indikator leadership yang telah diukur. Pada indikator motivasi kerja, ditemukan bahwa 60% karyawan merasa imbalan yang diberikan oleh pimpinan belum sebanding dengan usaha yang telah mereka curahkan. Temuan ini menunjukkan bahwa pemberian dorongan serta bentuk penghargaan dari pimpinan dinilai masih belum optimal, sehingga berdampak terhadap penurunan semangat kerja dalam pencapaian target perusahaan. Kemudian, dalam indikator tanggung jawab, sebanyak 80% responden menyatakan bahwa mereka belum menerima kejelasan dalam pembagian tugas dan tanggung jawab dari atasan. Situasi ini terutama dirasakan oleh karyawan baru yang tidak mendapatkan masa orientasi atau pelatihan yang memadai, sehingga menimbulkan kebingungan dalam menjalankan tugas sehari-hari dan berpengaruh terhadap efektivitas kerja di masing-masing divisi. Sementara itu, pada indikator disiplin, tercatat bahwa 50% karyawan menilai pimpinan belum mampu menjadi teladan dalam mematuhi aturan dan prosedur perusahaan. Kondisi ini terlihat dari seringnya keterlambatan pimpinan dalam menghadiri briefing terkait target produksi bulanan, yang berdampak pada pemotongan jam operasional perusahaan. Ketidaktepatan waktu ini mencerminkan

kurangnya konsistensi pimpinan dalam membangun budaya disiplin di lingkungan kerja.

Berdasarkan keseluruhan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa persoalan terkait *leadership* seperti ketidakjelasan tanggung jawab, serta ketidakdisiplinan pimpinan merupakan faktor-faktor utama yang berkontribusi terhadap meningkatnya retensi karyawan di CV Putra Lubai Sejahtera. Oleh sebab itu, diperlukan adanya upaya perbaikan dalam pola kepemimpinan guna menciptakan suasana kerja yang lebih sistematis, disiplin, dan mampu meningkatkan semangat karyawan secara berkelanjutan.

Dari penelitian terdahulu Retensi karyawan dipengaruhi oleh bagaimana kepemimpinan dijalankan dalam organisasi. Menurut Laia (2025:444) membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan, bahkan memberikan kontribusi yang cukup besar dibanding variabel lain pada objek penelitiannya. Temuan lain juga ditunjukkan oleh Amin *et al.*, (2024:645) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap retensi karyawan; artinya, kepemimpinan yang mampu memberi inspirasi, motivasi, perhatian individual, serta mendorong perubahan positif dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk bertahan. Selain itu, penelitian tersebut juga menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional bersama manajemen bakat secara simultan berpengaruh terhadap retensi karyawan. Selanjutnya, Ulandari *et al.*, (2025:668) juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, yang mengindikasikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan diterapkan maka semakin tinggi kecenderungan karyawan untuk bertahan.

Temuan lapangan juga menunjukkan bahwa kendala-kendala tersebut ternyata berkaitan erat dengan aspek komunikasi kerja di perusahaan. Ketidaktepatan pimpinan dalam memberikan arahan dan tidak konsistennya penyampaian instruksi turut memperburuk kondisi hubungan kerja antar divisi, sehingga memunculkan masalah komunikasi yang berdampak langsung pada pelaksanaan tugas karyawan.

Permasalahan komunikasi kerja yang terjadi di CV Putra Lubai Sejahtera adalah adanya ketidakjelasan dalam penyampaian informasi dan instruksi dari pimpinan kepada karyawan, komunikasi yang kurang responsif kepada bawahan. Hal ini berpotensi menciptakan kebingungan dalam pelaksanaan tugas, yang dapat menurunkan produktivitas dan kualitas kerja. Ketika karyawan merasa tidak mendapatkan informasi yang cukup atau jelas mengenai pekerjaan mereka, mereka cenderung merasa tidak dihargai dan kehilangan rasa keterikatan dengan perusahaan.

Selain itu, kurangnya komunikasi yang efektif dapat menyebabkan karyawan merasa tidak diperhatikan, yang berkontribusi pada berkurangnya motivasi mereka. Ketidakmampuan atasan untuk menjelaskan prosedur atau memberikan feedback yang sesuai juga dapat mengurangi rasa percaya diri karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi kepuasan kerja dan tingkat retensi mereka. Komunikasi yang buruk atau tidak transparan dalam perusahaan dapat menyebabkan ketidakpastian, ketidakpuasan, dan ketegangan yang mengarah pada keputusan untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, komunikasi kerja yang efektif dan terbuka sangat penting untuk menjaga hubungan yang sehat antara karyawan dan perusahaan, serta meningkatkan retensi karyawan dalam jangka panjang.

Berdasarkan uraian sebelumnya, diketahui bahwa terdapat permasalahan dalam aspek komunikasi kerja di CV Putra Lubai Sejahtera. Untuk menindaklanjuti permasalahan tersebut, peneliti melaksanakan prasurvei terhadap 10 orang karyawan yang dipilih secara acak. Prasurvei ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai kondisi komunikasi kerja di perusahaan. Survei dilakukan dengan menggunakan pernyataan-pernyataan yang disusun berdasarkan indikator-indikator komunikasi kerja. Adapun hasil dari prasurvei tersebut disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. 4
Hasil Kuesioner Prasurvei Mengenai Komunikasi Kerja CV Putra Lubai
Sejahtera

No.	Item Pertanyaan	Alternatif Jawaban		Persentase	
	Komunikasi kerja (X2)	Ya	Tidak	Ya	Tidak
Bijaksana					
1	Atasan saya selalu memberikan respon yang cepat dan jelas terhadap setiap laporan atau informasi yang saya sampaikan.	3	7	30%	70%
Kesopanan					
2	Atasan saya selalu menggunakan nada bicara yang sopan, tidak meninggikan suara serta memperhatikan etika berbicara.	5	5	50%	50%
Kata yang tepat					
3	Atasan saya selalu menyampaikan informasi secara jelas dan terstruktur langsung pada inti permasalahan.	2	8	20%	80%
Bahasa yang sopan dan halus					
4	Atasan saya menghindari penggunaan bahasa yang kasar atau merendahkan.	7	3	70%	30%

Sumber: Data di olah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 1.3 di atas mengenai variabel Komunikasi kerja, diketahui bahwa masalah komunikasi kerja di CV Putra Lubai Sejahtera cukup menonjol dan berpotensi memengaruhi tingkat retensi karyawan. Salah satu temuan penting menunjukkan bahwa 80% karyawan merasa atasan belum mampu menyampaikan informasi secara jelas dan langsung kepada inti persoalan. Hal ini memperkuat kondisi nyata di lapangan, di mana pimpinan hanya memberikan lembar kerja tanpa diikuti dengan penjelasan mendalam mengenai tujuan, prioritas, maupun konteks tugas yang harus diselesaikan. Akibatnya, ketidakjelasan ini menyebabkan karyawan mengalami kebingungan dalam menjalankan pekerjaannya, yang berimplikasi pada menurunnya produktivitas serta kualitas hasil kerja.

Sementara itu, sebanyak 70% responden menyatakan bahwa atasan kurang responsif dalam memberikan tanggapan yang cepat dan jelas terhadap laporan atau informasi yang disampaikan. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan dalam hubungan komunikasi antara pimpinan dan karyawan, sehingga menimbulkan perasaan tidak dihargai dan berkurangnya keterikatan emosional terhadap perusahaan.

Dari sisi kesopanan dalam berkomunikasi, 50% karyawan menilai bahwa nada bicara atasan kurang memperhatikan etika dan kesantunan. Dari indikasi permasalahan inilah yang dapat menciptakan ketidaknyamanan di lingkungan kerja dan menurunkan semangat kerja.

Berdasarkan keseluruhan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa ketidakjelasan dalam penyampaian informasi, lambatnya respons terhadap laporan, serta rendahnya etika dalam komunikasi menjadi faktor yang menghambat terbentuknya hubungan kerja yang harmonis di CV Putra Lubai Sejahtera. Oleh karena itu, diperlukan upaya perbaikan dalam pola komunikasi, baik dari segi penyampaian informasi yang lebih efektif maupun penguatan sikap bijaksana dan sopan santun dalam berinteraksi, guna meningkatkan kepuasan kerja serta loyalitas karyawan secara berkelanjutan.

Dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aladawiyah and Asmadi (2025:7258) menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, baik secara parsial maupun simultan dengan variabel lain, sehingga komunikasi yang efektif dapat memperkuat loyalitas dan keinginan karyawan untuk tetap bekerja. Hasil ini sejalan dengan Lestari *et al.*, (2025:617) yang menemukan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, menunjukkan bahwa keterbukaan informasi, kelancaran arus komunikasi, dan hubungan kerja yang harmonis mendorong karyawan merasa nyaman dan bertahan. Temuan lain juga dikemukakan oleh Jaslin *et al.*, (2025:135) bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi, yang menegaskan bahwa organisasi dengan komunikasi yang baik cenderung lebih mampu menekan niat karyawan untuk keluar.

Berdasarkan pemaparan latar belakang permasalahan serta didukung oleh temuan-temuan dalam penelitian terdahulu, peneliti memandang bahwa isu *leadership* dan komunikasi kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam memengaruhi tingkat retensi karyawan di sebuah organisasi. Permasalahan yang terjadi di CV Putra Lubai Sejahtera menunjukkan adanya kebutuhan untuk memperbaiki pola kepemimpinan dan meningkatkan efektivitas komunikasi guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kondusif. Atas dasar pertimbangan tersebut, peneliti merasa perlu untuk melakukan kajian yang lebih komprehensif mengenai pengaruh *leadership* dan komunikasi kerja terhadap retensi karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini diberi judul: **“Pengaruh *Leadership* dan Komunikasi Kerja terhadap Retensi Karyawan CV Putra Lubai Sejahtera.”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat di uraikan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *leadership* (X_1) berpengaruh terhadap retensi karyawan (Y) pada CV Putra Lubai Sejahtera?
2. Apakah komunikasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap retensi karyawan (Y) pada CV Putra Lubai Sejahtera?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *leadership* (X_1) terhadap retensi karyawan (Y) pada CV Putra Lubai Sejahtera.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja (X_1) terhadap retensi karyawan (Y) pada CV Putra Lubai Sejahtera.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

penelitian ini berkontribusi dalam memperdalam wawasan terkait konsep *leadership* dan komunikasi kerja dalam kaitannya dengan upaya mempertahankan karyawan. Temuan yang diperoleh diharapkan dapat memperkaya referensi ilmiah di

bidang manajemen sumber daya manusia, serta memberikan perspektif baru bagi pengembangan teori yang relevan, terutama dalam lingkup perusahaan skala lokal seperti CV Putra Lubai Sejahtera.

1.4.2. Manfaat Akademisi

Penelitian ini memberikan manfaat bagi kalangan akademisi dengan menjadi salah satu referensi dalam pengembangan penelitian lebih lanjut maupun sebagai bahan ajar dalam bidang studi manajemen sumber daya manusia. Temuan yang dihasilkan dapat dijadikan studi kasus yang relevan untuk mengkaji hubungan antara kepemimpinan dan komunikasi kerja terhadap retensi karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi mahasiswa, dosen, serta peneliti yang memerlukan sumber rujukan empiris dalam memahami dinamika pengelolaan SDM di lingkungan organisasi.

1.4.3. Manfaat bagi Perusahaan

Penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi CV Putra Lubai Sejahtera dalam menyusun kebijakan manajemen yang lebih terarah berdasarkan temuan empiris. Dengan hasil penelitian ini, perusahaan dapat mengoptimalkan strategi dalam membangun kepemimpinan dan komunikasi kerja yang lebih positif serta meningkatkan dukungan terhadap karyawan, yang pada akhirnya berpotensi mendorong peningkatan kinerja dan memperkuat loyalitas tenaga kerja.

1.5. Ruang Lingkup atau Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian sebelumnya, untuk menjaga fokus pembahasan agar tidak melebar, penulisan ini dibatasi oleh ruang lingkup dan pembatasan masalah berikut ini:

1. Objek penelitian ini dilakukan di CV Putra Lubai Sejahtera, dengan faktor-faktor yang memengaruhi retensi karyawan dibatasi hanya pada variabel *leadership* dan komunikasi kerja.
2. Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2025 dengan mendistribusikan kuesioner kepada para karyawan CV Putra Lubai Sejahtera.

1.6. Sistematika Pelaporan

Untuk memastikan bahwa penyusunan laporan dalam penelitian ini lebih sistematis dan mudah dipahami, sistematika laporan hasil penelitian akan dibagi secara rinci dalam 5 (lima) bab, sistematika laporan yang diterapkan adalah sebagai berikut

Bab I Pendahuluan

Di dalam bab ini, akan diuraikan mengenai latar belakang, masalah yang diangkat, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta ruang lingkup dan batasan masalah, beserta sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini secara rinci membahas teori-teori yang relevan dengan topik penelitian, termasuk pengertian *leadership*, komunikasi kerja, dan retensi karyawan. Selain itu, dijelaskan pula faktor-faktor yang mempengaruhi masing-masing variabel tersebut, serta bagaimana *leadership* dan komunikasi kerja berdampak terhadap retensi karyawan. Bab ini juga menguraikan indikator yang digunakan untuk mengukur *leadership*, komunikasi kerja, retensi karyawan. Selain itu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, serta tinjauan penelitian terdahulu turut dijelaskan dalam bab ini.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini membahas metode penelitian, termasuk desain penelitian, sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data. Desain penelitian mencakup teknik dan prosedur penelitian, lokasi, waktu, populasi, sampel, serta jenis dan sumber data. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data dan mencakup penjelasan tentang variabel independen dan dependen. Teknik analisis data mencakup uji validitas, reliabilitas, dan uji hipotesis untuk menyimpulkan hasil penelitian.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini menguraikan secara menyeluruh mengenai perusahaan CV Putra Lubai Sejahtera. yang berlokasi di Bekasi. Pembahasan mencakup deskripsi

hasil penelitian, karakteristik sampel penelitian, dan penjelasan tentang variabel penelitian yang digunakan. Selain itu, bab ini juga memaparkan tentang objek penelitian serta analisis data dari hasil pengujian yang dilakukan, khususnya terkait pengaruh *leadership* dan komunikasi kerja terhadap retensi karyawan.

Bab V Simpulan dan Saran

Bab ini menjadi bagian akhir dari penulisan skripsi. Penulis berusaha merangkum kesimpulan dari masalah yang diangkat dan pembahasan yang telah dilakukan. Selain itu, diberikan pula beberapa rekomendasi terkait penelitian yang diharapkan dapat memberikan kontribusi positif sebagai pertimbangan bagi perusahaan.