

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI
INTERNAL, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**

(Studi di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk)

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh :

M. Yusron Hidayatulloh

NPM : 22201081388



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN**

2026

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI INTERNAL, DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk.)**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen

Oleh

M. YUSRON HIDAYATULLOH

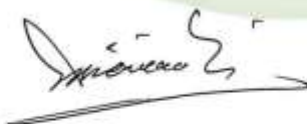
22201081388



Tanggal di setujui :
Jumat, 12 Juni 2026

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping



Dr. Drs. H. Abd. Kodir Djaelani, MM



Dr. Ahmad Subhan Mahardani, SAP., MM



SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI INTERNAL, DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk.)

M. YUSRON HIDAYATULLOH
NPM. 22201081388

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada Hari/tanggal : Jumat, 12 Juni 2026

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

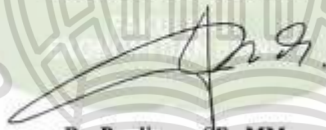


Dr. Drs. H. Abd. Kodir Djaelani, MM



Dr. Ahmad Subhan Mahardani, SAP., MM

Anggota Dewan Penguji Lain



Dr. Pardiman, SE., MM

Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan guna memperoleh gelar.

SARJANA MANAJEMEN

Pada Hari/tanggal : Jumat, 12 Juni 2026



Dekan



Afifudin, SE., M.SA., Ak

Ketua Jurusan



Dr. M. Ridwan Basarrah, SE., MM

UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Jurusan : Manajemen, Akuntansi, dan Perbankan Syariah

STATUS : UNGGUL



Alamat : Jl. Mayjen Haryono No.193 Malang 65144 telp 0341 - 551932, 551822, Fax.: 0341 - 552249

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Nama : M. Yusron hidayatulloh
NPM : 22201081388
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa Tugas Akhir dengan judul :

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI INTERNAL, DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (DI PT. Japfa comfeed Indonesia, Tbk)**

Yang diuji pada tanggal : 12 Juni 2026 adalah benar-benar merupakan hasil karya saya.

Dan saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam Tugas Akhir ini tidak terdapat atau keseluruhan hasil tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan, pendapat maupun pikiran penulis lain yang diakui sebagai hasil tulisan saya sendiri, dan dalam Tugas Akhir ini tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulisan aslinya.

Apabila saya secara sengaja maupun tidak sengaja melakukan hal tersebut diatas, maka saya menarik Tugas Akhir yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri dan jika terbukti saya melakukan hal tersebut diatas seolah-olah hasil karya saya sendiri, maka gelar dan Ijazah yang diberikan Universitas Islam Malang berhak untuk dibatalkan.

Malang, 09 Juni 2026

Yang :


METERAL TEMPEL
3CB1AAGX062441714
M. Yusron hidayatulloh

Ketua Penguji

Anggota

Anggota

Dr. Drs. H. Abd. Kodir
Djaelani, MM.Dr. AHMAD SUBHAN
MAHARDANI, SAP., MM.

Dr. Pardiman, SE., MM.



POULTRY BREEDING DIVISION

PT JAPFA COMFEED INDONESIA Tbk

Gedung J.C.I LL 4, Jl. H.R. Moch. Mangundiprojo Km. 3,5 Buduran, Sidoarjo 61252 - Indonesia

Tel : (62-31) 2968345 Fax : (62-31) 2968335 Website : www.japfa.com

SURAT KETERANGAN
Nomor : 11/HRGA/7JFM/I/2026

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Taufiq
Jabatan : PGA Cluster 3 Region East Java, Area 2
Perusahaan : PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : M. Yusron Hidayatulloh
Tempat/Tgl. Lahir : Pasuruan, 19 Nopember 2003
NPM : 22201081388
Alamat : Dusun Rembang RT. 002/RW. 001 Desa Plososari Kec. Grati kab. Pasuruan

yang bersangkutan benar telah melakukan penelitian di PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk yang berdomisili di Dusun Tanah Celeng Desa Plososari Kecamatan Grati kabupaten Pasuruan sejak tanggal 14 Januari 2026 - 19 Januari 2026 dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Intertal, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan : Studi PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk"

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Grati, 19 Januari 2026

Hormat kami,



JAPFA

PT. JAPFA COMFEED INDONESIA Tbk

Taufiq

PGA Cluster 3 Region East Java, Area 2



DAFTAR RIWAYAT HIDUP



1. DATA PRIBADI

Nama : M. Yusron Hidayatulloh
Tempat, Tanggal Lahir : Pasuruan, 19 November 2003
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Nomor Pokok Mahasiswa : 22201081388
Nama Ayah : Siswoyo
Nama Ibu : Samida
E-mail : yusronhidayatulloh@gmail.com
No. Hp : 087701039316

2. RIWAYAT PENDIDIKAN

SDN 1 Cukur Gondang (2010-2016)
SMPN 2 Grati (2016-2019)
SMKN 1 Grati (2019-2022)
UNIVERSITAS ISLAM MALANG (2022-2026)

3. PENGALAMAN ORGANISASI

- Anggota Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Al-Farabi Universitas Islam Malang
- Anggota Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang
- Anggota Himpunan Pengusaha Muda Indonesia

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(QS. AL-Baqarah:286)

Bukan kesulitan yang membuat kita takut, tapi ketakutan yang membuat kita sulit

Ali bin Abi Thalib

“Tugas manusia hanya berjuang, bukan memaksakan hasil. Kita punya kendala tapi Allah punya kendali. Yakinlah jika Allah sudah ikut adil, maka tidak ada kata mustahil.”

Ustadz Hanan Attaki

“Keberhasilan bukanlah milik orang pintar. Melainkan milik mereka yang senantiasa berusaha”

BJ Habibie

“Bukan kesulitan yang membuat kita takut, tapi sering ketakutanlah yang membuat jadi sulit, teruslah berusaha lawan semuanya dengan do’a”

Ir. H. Joko Widodo

“Skripsi ini tidak sempurna, tapi cukup untuk membuat saya wisuda dan mendapatkan gelar S.M Bismillah untuk segala hal-hal baik yang sedang diperjuangkan.”

“Saat dunia memberimu seribu beban untuk menyerah, maka temukan suatu alasan untuk terus melangkah”

(M. Yusron Hidayatulloh)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Tiada lembar yang paling indah dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan, berikut penulis persembahkan skripsi ini untuk orang-orang terkasih, yaitu :

1. Tiada lembar yang paling inti dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan, laporan skripsi saya ini saya persembahkan sebagai tanda bukti kepada orangtua, kakak, serta teman teman yang selalu memberi support untuk menyelesaikan skripsi ini. Terlambat lulus atau lulus tidak tepat waktu bukanlah sebuah kejahatan, bukan pula sebuah aib. Alangkah kerdilnya jika mengukur kecerdasan seseorang hanya dari siapa yang paling cepat lulus. Bukankah sebaik-baiknya skripsi adalah skripsi yang selesai? Karena mungkin ada suatu hal dibalik itu semua, dan percayalah alasan saya disini merupakan alasan yang sepenuhnya baik.
2. Kupersembahkan karya ini sebagai ungkapan rasa syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta kemudahan dan pertolongan-Nya kepada penulis selama proses skripsi sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Dan juga untuk kedua orangtua tercinta, yang tanpa kenal lelah selalu memanjatkan doa yang luar biasa untuk anaknya dan memberikan kasih sayang serta dukungan baik moril maupun materil. Terimakasih atas segel pagorberan dan kerja keras dalam mendidik saya.
3. Aku mengucapkan terima kasih yang sebesar-sebesaranya kepada orang tua tercinta, nenek dan kedua kakakku yang sudah support aku sampai

sekarang, sampai aku mempunyai gelar sarjana, terima kasih sudah membiayai aku sampai di titik ini. jujur aku bingung harus berkata apa lagi kepada kalian semua, yang aku bisa ucapkan cuma, aku sangat-sangat berterima kasih. Aku bangga punya kalian semua. yang selalu dukung aku selama ini, selalu membimbing aku menjadi anak dan adik yang lebih baik. Setiap cucuran keringat, kerja keras, dan tanggung jawab kalian dalam menafkahi keluarga menjadi jalan bagi aku dapat menyelesaikan pendidikan hingga tahap ini. jujur aku tidak menyangka bisa sampai di titik ini, jikalau kalian tahu di era skripsian ini banyak banget beban yang ada di pikiranku, ketika aku capek, stres. aku selalu ingat kalian. Karna kalianlah motivasi buat aku bangkit sampai sekarang. Aku ingin melihat kalian tersenyum melihat anak, adik kalian mendapatkan gelar yang kita impikan sama-sama. Doa kan aku terus ya, semoga suatu saat aku menjadi anak yang sukses, dan bisa berbakti kepada kalian semua. jangan lupa bimbing aku ketika aku kehilangan arah. Dan doa kan aku supaya di lancarkan segala urusanku.

4. Teruntuk kedua kakakku Sahrul dan Faisol terimakasih sudah menjadi kakak sekaligus orang tua, skripsi ini saya persembahkan kepada kalian, terimakasih yang sudah ikut serta membiayai masa perkuliahan penulis, dukungan kalian selama ini sangat berarti bagi penulis, terimakasih telah memberikan semangat selama proses perkuliahan sehingga saya dapat menyelesaikan pembelajaran ini.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'aalaaminn, segala puji bagi Allah subhanaahu wa ta'ala yang telah memberikan rahmat dan karunia yang tiada henti hingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI INTERNAL DAN KOMITMEN ORGANISASI (STUDI PT. JAPFA COMFEED INDONESIA TBK)"**. Skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana (S1) Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.

Dalam penulisan skripsi ini ditemui banyak kesulitan, namun berkat bantuan, dukungan, dan bimbingan serta doa dari berbagai pihak maka skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik serta dengan waktu yang telah ditentukan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkaitan maupun bagi pembaca sehingga dapat memahami isi dari skripsi ini.

Dalam hal ini penulis ingin menyampaikan banyak terimakasih kepada:

1. Bersyukur kepada ALLAH SWT atas nikmat karunianya, ridho dan inayahnya dalam pengerjaan skripsi dipermudah seta diperlancar, sholawat tetap tercurahkan kepada baginda tercinta Nabi besar MUHAMMAD SAW.
2. Bapak Prof. Drs. H. Junaidi, M.Pd., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Malang.
3. Bapak Afifudin, SE., M.SA., Ak., CAP., CBV Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.
4. Bapak Dr. M. Ridwan Basalamah, SE, MM selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.
5. Bapak Dr. Drs. H. Abdul Kodir Djaelani MM. selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah dengan sabar meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan serta ilmu yang sangat berharga selama proses penyusunan skripsi ini.

6. Bapak Dr. Subhan Mahardani, SAP.,MM. selaku Dosen Pembimbing II, yang telah dengan sabar memberikan masukan, kritik, dan saran yang membangun sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik
7. Seluruh dosen serta civitas akademika Universitas Islam Malang yang telah memberikan ilmu dan pengalaman selama saya menempuh pendidikan di Universitas Islam Malang
8. Kepada kedua orang tua, dan saudara kandung yang selalu mendukung dan mendoakan dengan tiada henti, sehingga penulis mendapatkan banyak motivasi untuk tetap tidak menyerah dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada seluruh keluarga besar saya atas dukungannya di setiap perjalanan ini
10. Sahabat-sahabatku tercinta atas rasa persaudaraan dan senantiasa selalu siap sedia dalam memberikan bantuan, dukungan dan semangatnya serta berbagi keluh kesah.
11. Terakhir, untuk diri sendiri M. Yusron Hidayatulloh, Terimakasih sudah bertahan sejauh ini. Terimakasih sudah tetap melangkah meski ragu, lelah dan ingin menyerah. Skripsi ini mungkin tidak sempurna, tetapi proses ini menjadi pengalaman yang penuh makna dan pembelajaran pribadi yang mendalam. Saya bangga pada diri saya sendiri.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih dan berharap semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua serta berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

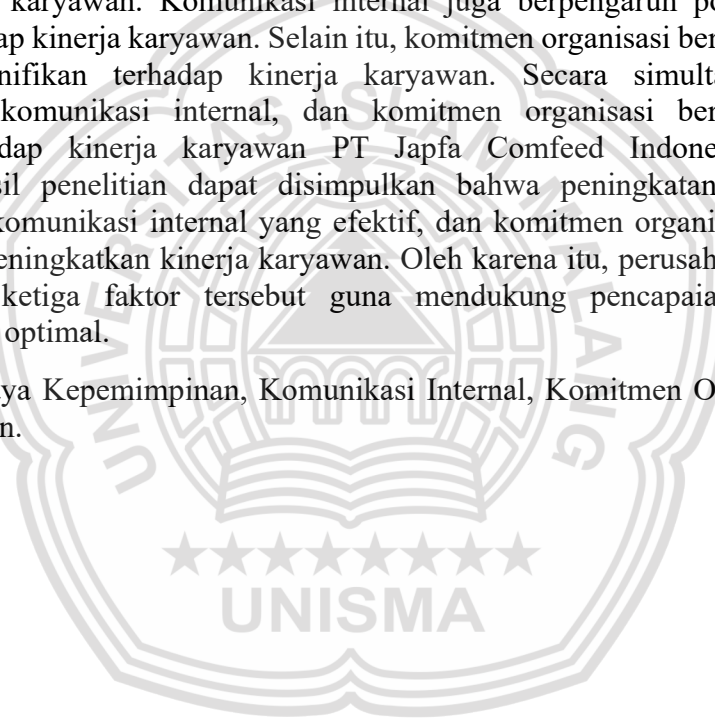
Malang, Juni 2026

M. Yusron Hidayatulloh

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi internal, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga diperlukan pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhinya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 62 karyawan, dan seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji F dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi internal juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, gaya kepemimpinan, komunikasi internal, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan, komunikasi internal yang efektif, dan komitmen organisasi yang tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan ketiga faktor tersebut guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

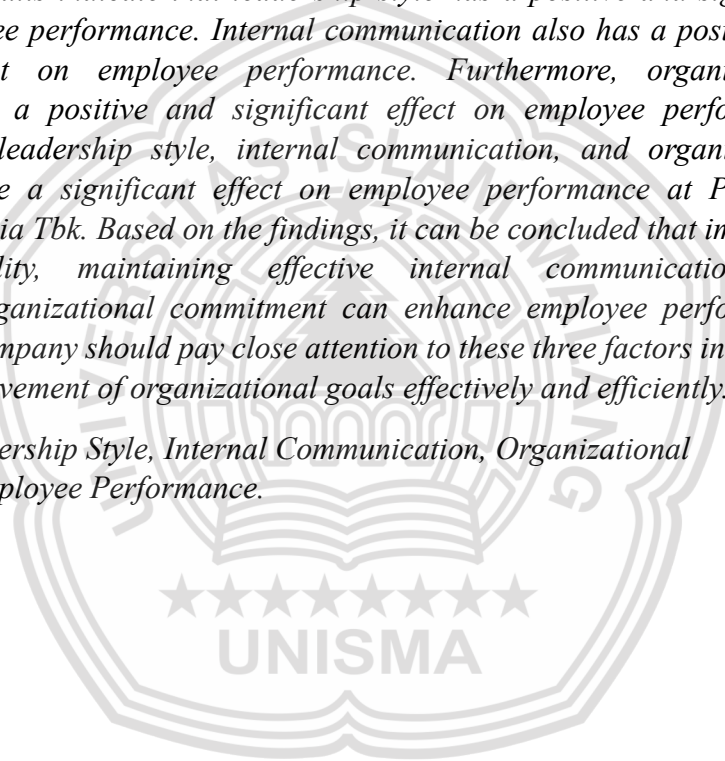
Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan.



ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership style, internal communication, and organizational commitment on employee performance at PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Employee performance is an important factor in achieving organizational goals; therefore, it is necessary to understand the factors that affect it. This study employed a quantitative approach using a survey method through the distribution of questionnaires to all employees of PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. The population of this study consisted of 62 employees, and all members of the population were selected as the sample using the saturated sampling technique. The collected data were analyzed using validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple linear regression analysis, t-tests, and F-tests with the assistance of SPSS software. The results indicate that leadership style has a positive and significant effect on employee performance. Internal communication also has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, leadership style, internal communication, and organizational commitment have a significant effect on employee performance at PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Based on the findings, it can be concluded that improving leadership quality, maintaining effective internal communication, and strengthening organizational commitment can enhance employee performance. Therefore, the company should pay close attention to these three factors in order to support the achievement of organizational goals effectively and efficiently.

Keywords: *Leadership Style, Internal Communication, Organizational Commitment, Employee Performance.*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi komponen krusial dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia mencerminkan seluruh kemampuan dan potensi yang ada pada individu, seperti tenaga, waktu, kemampuan intelektual, serta kemampuan fisik yang dapat dimanfaatkan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Potensi tersebut mencakup waktu, tenaga, serta kemampuan berpikir dan kemampuan fisik manusia yang harus dimanfaatkan secara efektif dan optimal untuk kepentingan perusahaan. Dalam konteks organisasi, manusia atau karyawan merupakan faktor utama yang menentukan tercapainya tujuan perusahaan, sehingga keberadaan karyawan dapat dikatakan sebagai penggerak utama organisasi.

Ketersediaan modal, perkembangan teknologi, dan kekayaan sumber daya alam tidak akan memberikan manfaat maksimal apabila tidak didukung oleh tenaga kerja yang kompeten dalam mengelola dan memanfaatkannya secara efektif. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat penting sebagai penggerak dan pengendali utama dalam perusahaan. Di tengah persaingan usaha yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan yang berkualitas dan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi agar dapat terus bertahan dan berkembang. Dalam mencapai kondisi tersebut, peran pemimpin menjadi sangat penting, terutama dalam membimbing, memotivasi, dan mengarahkan karyawan agar seluruh

kemampuan serta potensi yang dimiliki dapat dimanfaatkan secara maksimal demi tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Handoko (2021), kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seorang pemimpin dalam membimbing dan mempengaruhi bawahan melalui sikap maupun tindakan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Dalam rangka mencapai kinerja optimal, perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung karyawan untuk mengembangkan potensi dan keterampilan yang dimiliki secara maksimal. Sementara itu, Slamet (2017) menjelaskan bahwa kepemimpinan menunjukkan kemampuan individu dalam membimbing, menggerakkan, dan mempengaruhi orang lain untuk mengikuti arahan demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Dalam praktiknya, seorang pemimpin perlu membangun hubungan komunikasi yang terbuka dengan karyawan, memberikan motivasi dan dukungan, menciptakan interaksi kerja yang baik, selain itu, pemimpin juga perlu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan mendukung produktivitas.

Griffin (2016) menyatakan bahwa keberhasilan seorang pemimpin dapat dilihat dari kemampuannya dalam mengarahkan serta memotivasi individu maupun kelompok untuk menjalankan pekerjaan sesuai rencana demi tercapainya tujuan organisasi. Sebaliknya, pemimpin yang terlalu otoriter dan kurang memberikan perhatian kepada bawahan biasanya lebih menekankan pengawasan ketat terhadap pelaksanaan tugas dibandingkan pengembangan kemampuan karyawan. Kondisi tersebut dapat menimbulkan rasa tidak puas pada pegawai, terutama bagi mereka yang memiliki keinginan untuk

berkembang dalam pekerjaan (Kartini, 2016). Ketidakpuasan tersebut berpotensi menurunkan semangat dan kualitas kerja karyawan sehingga target organisasi sulit tercapai (Robbins, 2016). Apabila permasalahan ini terus dibiarkan, maka kinerja organisasi akan mengalami hambatan dan dapat berdampak pada keberlangsungan instansi di masa mendatang (Kartini, 2016).

Selain faktor kepemimpinan, keberhasilan kerja karyawan juga sangat dipengaruhi oleh bagaimana proses komunikasi berlangsung di dalam organisasi. Menurut Handoko (2021), komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan, dan perasaan antar individu agar pesan yang disampaikan dapat dipahami dengan baik. Dalam lingkungan organisasi, komunikasi menjadi sarana penting untuk membangun hubungan kerja yang baik antar anggota perusahaan dan membantu individu beradaptasi dengan lingkungan kerjanya. Efektivitas komunikasi dalam organisasi, baik antara pimpinan dan karyawan maupun antar karyawan, dapat memperlancar proses kerja dan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Komunikasi organisasi mempunyai peranan penting dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Melalui komunikasi, individu dapat saling berinteraksi dan memahami tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tanpa adanya komunikasi yang baik di dalam perusahaan, karyawan akan mengalami kesulitan dalam mengetahui apa yang harus dilakukan untuk kepentingan organisasi. Komunikasi yang efektif tidak hanya membantu kelancaran pekerjaan, tetapi juga berperan dalam meningkatkan produktivitas, menyelesaikan permasalahan kerja, serta mendukung pengembangan

kemampuan dan kualitas karyawan (Handoko, 2021). Mangkunegara (2020) menjelaskan bahwa komunikasi adalah kegiatan pertukaran pesan dan informasi antar individu untuk menciptakan pemahaman yang sama sesuai dengan maksud dan tujuan penyampaian pesan tersebut.

Menurut Supardi dan Anwar (2017), komunikasi merupakan proses penyampaian gagasan yang bertujuan agar pihak lain dapat memahami maksud yang ingin disampaikan oleh pemberi pesan. Melalui komunikasi, diharapkan tercipta kesepahaman dan hubungan saling memahami antar individu. Oleh sebab itu, komunikasi tidak hanya diartikan sebagai aktivitas berbicara atau menulis, tetapi juga melibatkan proses memahami makna dan tujuan dari pesan yang diterima.

Dalam organisasi, penyelesaian masalah tidak hanya menjadi tanggung jawab pemimpin, tetapi membutuhkan kerja sama dengan seluruh karyawan. Karena itu, hubungan komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan sangat penting untuk dibangun. Jika pemimpin mampu memahami kebutuhan dan aspirasi karyawan melalui komunikasi yang baik, maka karyawan akan memiliki dorongan untuk bekerja lebih maksimal, menjalankan tugas dengan sungguh-sungguh, serta memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan sehingga kinerja organisasi dapat meningkat.

Selain gaya kepemimpinan dan komunikasi internal, tingkat komitmen organisasi yang dimiliki karyawan juga mempunyai peran yang krusial dalam mendukung terciptanya kinerja karyawan yang optimal. Komitmen organisasi mencerminkan hubungan keterikatan antara karyawan dan organisasi yang ditunjukkan melalui rasa loyalitas, keterlibatan emosional, serta kesediaan

individu untuk terus mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Meyer dan Allen (2017) menjelaskan bahwa komitmen organisasi terdiri dari tiga bentuk utama, yaitu *affective commitment* yang berkaitan dengan keterikatan emosional terhadap organisasi, *continuance commitment* yang berkaitan dengan pertimbangan biaya atau konsekuensi jika meninggalkan organisasi, serta *normative commitment* yang mencerminkan rasa kewajiban moral untuk tetap bertahan dalam organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi tinggi umumnya menunjukkan sikap loyal, disiplin, dan memiliki motivasi kerja yang lebih baik dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Temuan tersebut juga diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Putra & Dewi, 2020; Sari et al., 2022).

Dalam konteks perusahaan seperti PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk yang memiliki kompleksitas operasional tinggi serta tuntutan produktivitas yang besar, komitmen organisasi menjadi elemen penting dalam menjaga kestabilan dan konsistensi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi tidak hanya bekerja untuk memenuhi tanggung jawab formal, tetapi juga memiliki rasa memiliki terhadap perusahaan sehingga terdorong untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Sebaliknya, rendahnya komitmen organisasi dapat berdampak pada meningkatnya tingkat ketidakhadiran, perputaran karyawan (*turnover*), serta penurunan kualitas kinerja. Oleh karena itu, perusahaan harus membangun dan mempertahankan komitmen organisasi melalui penerapan kepemimpinan yang efektif serta komunikasi internal yang

baik, sehingga tercipta sinergi yang mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk yang bergerak di sektor produksi protein hewani, meliputi pakan ternak, pembibitan ternak, peternakan unggas, serta pengolahan produk makanan. Secara khusus, cabang Grati 1 menjalankan kegiatan produksi ayam broiler beserta berbagai produk olahannya.

Dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja karyawan, pimpinan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk menerapkan komunikasi yang efektif dengan seluruh karyawan. Dalam organisasi, komunikasi dilakukan melalui penyampaian pesan secara verbal maupun tertulis. Penerapan komunikasi dalam perusahaan dilakukan melalui komunikasi vertikal antara pimpinan dan bawahan, maupun komunikasi horizontal antar karyawan yang berada pada tingkat jabatan yang setara. Komunikasi dari pimpinan kepada karyawan bertujuan untuk memberikan arahan, informasi, kebijakan, dan penilaian terkait pekerjaan. Sebaliknya, komunikasi dari bawahan kepada manajemen digunakan untuk menyampaikan laporan, ide, serta berbagai informasi yang berkaitan dengan kondisi kerja dan kebutuhan pengambilan keputusan di perusahaan.

Dalam organisasi, komunikasi tidak hanya terjadi antar individu pada posisi yang setara, tetapi juga berlangsung secara silang antar bagian dan tingkatan jabatan yang berbeda. Proses pertukaran informasi tersebut berperan penting dalam menjaga hubungan kerja, memperkuat kesatuan organisasi, serta membantu koordinasi antar bagian dalam perusahaan. Dengan adanya kepemimpinan yang baik dan komunikasi internal yang efektif, karyawan

diharapkan mampu bekerja lebih optimal sehingga kinerjanya meningkat. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi internal, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk.

Pemilihan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan” dilatarbelakangi oleh pentingnya faktor-faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di perusahaan modern. Gaya kepemimpinan yang tepat, komunikasi internal yang efektif, serta tingkat komitmen organisasi yang tinggi merupakan elemen krusial dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal. Perubahan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk memperkuat kualitas internalnya melalui peningkatan kinerja SDM. Penelitian ini dilakukan untuk memahami secara lebih mendalam keterkaitan antara gaya kepemimpinan, komunikasi internal, dan komitmen organisasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan, terutama pada perusahaan di bidang manufaktur dan pengolahan pakan ternak yang memiliki tingkat aktivitas operasional yang tinggi dan terus berkembang.

PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk dipilih sebagai lokasi penelitian karena perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan agribisnis terbesar di Indonesia dengan sistem manajemen SDM yang kompleks dan struktur organisasi yang besar. Aktivitas operasional yang padat serta tuntutan kinerja yang tinggi menjadikan perusahaan ini relevan untuk diteliti berkaitan dengan kepemimpinan, komunikasi internal, dan komitmen organisasi. Selain itu,

perusahaan ini sedang menghadapi tantangan dalam menjaga produktivitas dan stabilitas tenaga kerja di tengah persaingan industri pakan ternak dan protein hewani. Dari latar belakang masalah yang telah dijelaskan, penulis bermaksud melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi internal, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk.

Kesenjangan penelitian dalam studi ini terletak pada masih terbatasnya penelitian yang secara simultan menguji pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi internal, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dalam konteks perusahaan agribisnis berskala besar seperti PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Sebagian besar penelitian terdahulu hanya berfokus pada satu atau dua variabel saja, atau dilakukan pada sektor industri yang berbeda seperti perbankan, pendidikan, dan jasa. Selain itu, dinamika organisasi pada industri pakan ternak memiliki karakteristik unik misalnya proses produksi yang ketat, tuntutan efisiensi tinggi, serta kebutuhan koordinasi antarunit yang intens yang belum banyak disentuh dalam penelitian sebelumnya. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat mengisi kekosongan literatur dan memberikan kontribusi empiris terkait hubungan ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan di lingkungan industri agribisnis.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

- 1 Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk?

- 2 Bagaimana pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk?
- 3 Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk?
- 4 Apakah gaya kepemimpinan, komunikasi internal, dan komitmen organisasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Japfa Comfeed Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Uraian identifikasi permasalahan diatas, mendapati tujuan dalam studi ini yakni:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk.
4. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan, komunikasi internal, komitmen organisasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan di PT Japfa Comfeed Indonesia

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam studi ini, yakni berupa:

- a. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan terkait pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi internal, dan komitmen organisasi terhadap

kinerja karyawan Serta dapat dijadikan sebagai rujukan referensi untuk peneliti yang akan mengkaji dengan variabel yang sama.

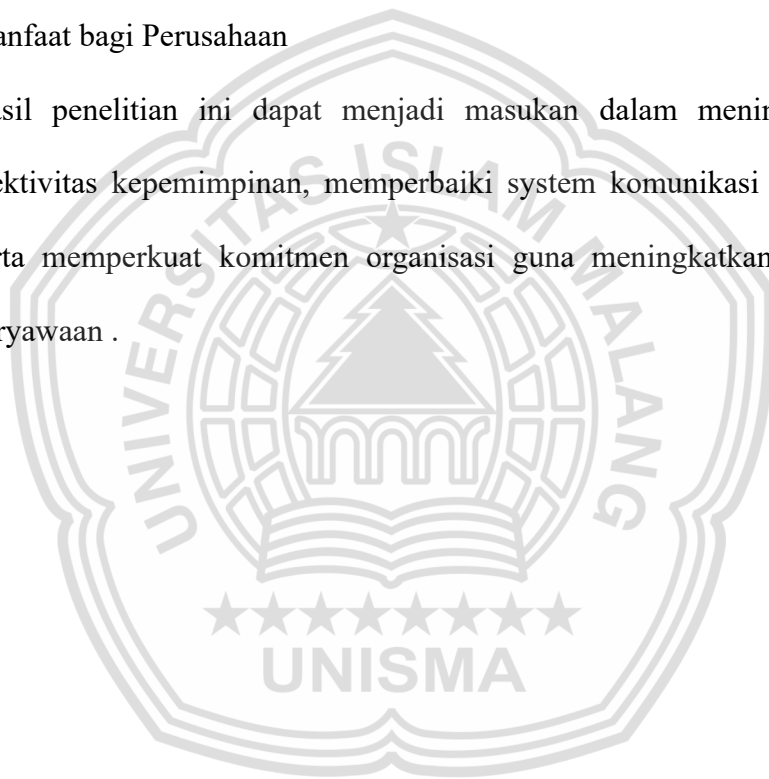
b. Secara Praktis

1. Manfaat bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menjadi pengalaman dan pembelajaran berharga dalam menerapkan teori-teori manajemen sumber daya manusia ke dalam praktik nyata.

2. Manfaat bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan, memperbaiki system komunikasi internal, serta memperkuat komitmen organisasi guna meningkatkan kinerja karyawan .



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi internal, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Gaya kepemimpinan, komunikasi internal, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas kepemimpinan dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif dan komunikatif sehingga mampu mendorong karyawan untuk berkembang dan meningkatkan kinerjanya. Selain itu, perusahaan juga perlu memperkuat sistem komunikasi internal

agar informasi yang disampaikan dapat diterima secara jelas, tepat waktu, dan terbuka oleh seluruh karyawan. Perusahaan juga diharapkan dapat mempertahankan serta meningkatkan komitmen organisasi karyawan melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sehingga karyawan memiliki rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan.

2. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi serta menjaga komunikasi yang baik dengan pimpinan maupun rekan kerja. Dengan adanya komunikasi yang efektif dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan, karyawan dapat meningkatkan kinerja serta mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, atau disiplin kerja, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan objek penelitian yang lebih luas atau sektor industri yang berbeda untuk memperkaya hasil penelitian.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti menyadari masih terdapat beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian, di antaranya sebagai berikut:

1. Jumlah sampel yang terbatas

Penelitian ini hanya melibatkan 62 responden yang merupakan karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk di satu lokasi penelitian. Jumlah sampel yang relatif terbatas tersebut dapat mempengaruhi tingkat generalisasi hasil penelitian terhadap perusahaan lain atau sektor industri yang berbeda.

2. Variabel penelitian yang terbatas

Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, komunikasi internal, dan komitmen organisasi dalam menjelaskan kinerja karyawan. Sementara itu, masih terdapat berbagai faktor lain yang juga berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, serta sistem penghargaan yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

3. Keterbatasan waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam waktu yang relatif singkat, yaitu pada periode Desember 2025 hingga Januari 2026, sehingga data yang diperoleh hanya menggambarkan kondisi pada saat penelitian berlangsung dan belum tentu mencerminkan kondisi dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian dengan memperluas jumlah

sampel, menambahkan variabel lain yang relevan, serta menggunakan metode penelitian yang lebih beragam agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.



DAFTAR PUSTAKA

- Chen, X., & Volpe, G. (2018). *Leadership behavior and employee outcomes*. Journal of Organizational Behavior.
- Effendy, O. U. (2019). *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktik*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Elshifa. (2018). *Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Fiderius, I. (2020). *Analisis Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen.
- Fiderius, I. (2020). *Analisis Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. (Duplikasi tabel penelitian terdahulu).
- Geralt, F. E., dkk. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bringin Karya Sejahtera*. Jurnal Manajemen.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W. (2016). *Fundamentals of management* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hana, Heri., & Susanti. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan FKIP UNS*. Jurnal Ilmu Administrasi.
- Handoko, T. H. (2021). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (Edisi revisi). BPFE.
- Hasanudin, & Budiharjo. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja*. Jurnal Administrasi Publik.
- Kartika, & Ines. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen.
- Kartini. (2016). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kartini, K. (2016). *Pemimpin dan kepemimpinan: Apakah kepemimpinan abnormal itu?* Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Khasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Mardiana. (2017). *Komitmen Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

- Mangkunegara, A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2017). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications.
- Michael Dalam Torang. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Perneriaagaan.
- Nababan, & Sadalia. (2017). *Komunikasi Internal dalam Organisasi*. Jurnal Ilmu Komunikasi.
- Nurmin, & Hadi. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen.
- Pardede, R. (2023). *Regresi Linear: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Putra, I. W. G., & Dewi, A. A. S. K. (2020). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 24(2), 123–134. <https://doi.org/10.24843/JM.2020.v24.i02.p05>
- Rivai, V. (2016). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Rivai, V. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2016). *Organizational behavior* (16th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Rohiyah. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di BKD Malang*. Jurnal Manajemen Publik.
- Sari. (2015). *Internal Communication Indicators*. Jurnal Komunikasi.
- Sari, N. P., Rahmawati, R., & Hidayat, K. (2022). Organizational commitment and employee performance: Evidence from Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(1), 45–56. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jab/article/view/54321>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business*. Wiley.
- Shinta, & Mauli Siagian. (2020). *Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja*. Jurnal Komunikasi.
- Sijabat, et al. (2019). *Organizational Commitment and Employee Attitude*. Jurnal Psikologi Industri.
- Slamet, A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. UNNES Press.
- Slamet. (2017). *Kepemimpinan dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiono & Tobing. (2021). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Supranto. (2011). *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Supardi, & Anwar. (2017). *Komunikasi Organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, et al. (2018). *Komitmen Organisasi dalam Perspektif SDM*. Jurnal Administrasi.
- Suwanto. (2021). *Komunikasi Internal Perusahaan*. Jurnal Komunikasi Organisasi.
- Tandelilin. (2020). *Kinerja Karyawan dan Indikator Penilaian*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Triani, et al. (2020). *Kinerja dan Produktivitas SDM*. Jurnal Bisnis.
- Umam. (2022). *Komunikasi dalam Organisasi Modern*. Jakarta: Media Utama.
- Wisnu. (2021). *Komunikasi Internal Perusahaan*. Jurnal Ilmu Komunikasi.
- Zulfikar, dkk. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang*. Jurnal Administrasi Negara

