

PENGARUH *COMPENSATION, ORGANIZATIONAL CULTURE*, DAN *LEADERSHIP BEHAVIOURS*, TERHADAP *EMPLOYEE LOYALTY* MELALUI *JOB SATISFACTION* PADA INDUSTRI MANUFAKTUR KOMPONEN OTOMOTIF SWASTA NASIONAL



**ANGKA UTAMA
9917921043**

Disertasi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
untuk Mendapatkan Gelar Doktor

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2026**

PENGARUH *COMPENSATION, ORGANIZATIONAL CULTURE*, DAN *LEADERSHIP BEHAVIOURS*, TERHADAP *EMPLOYEE LOYALTY* MELALUI *JOB SATISFACTION* PADA INDUSTRI MANUFAKTUR KOMPONEN OTOMOTIF SWASTA NASIONAL

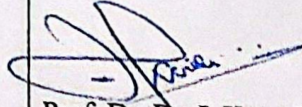


**ANGKA UTAMA
9917921043**

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2026**

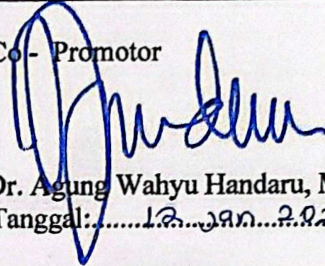
**PERSETUJUAN PANITIA UJIAN DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN
TERBUKA DISERTASI PROMOSI DOKTOR**

Promotor



Prof. Dr. Dr. I. Ketut R. Sudiarditha, M.Si.
Tanggal:13.....Januari.....2026

Co - Promotor



Dr. Agung Wahyu Handaru, M.M.
Tanggal:13.....Jan.....2026

Prof. Dr. Dedi Purwana E.S., M.Bus.
(Ketua)¹



.....
(Tanda tangan)

.....
(Tanggal)

Prof. Dr. Umi Widyastuti, S.E., M.E.
(Sekretaris)²



14 Januari 2026
(Tanda tangan)

.....
(Tanggal)

Nama : Angka Utama

NIM : 9917921043

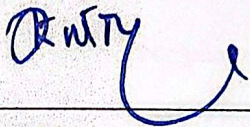
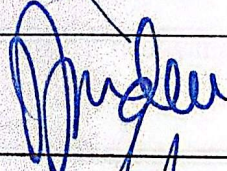
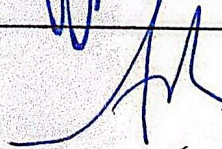
Tanggal Ujian :

1 Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta

2 Koordinator Program Studi S3 Ilmu Manajemen Sekolah Pasca Sarjana UNJ

BUKTI PENGESAHAN PERBAIKAN UJIAN TERTUTUP

Nama : Angka Utama
NIM : 9917921043
Program Studi : Ilmu Manajemen

No	Nama	Tanda tangan	Tanggal
1.	Prof. Dr. Dedi Purwana E.S., M.Bus. (Ketua) ¹		
2.	Prof. Dr. Umi Widyastuti, S.E., M.E. (Sekertaris) ²		10 Jan 26
3.	Prof. Dr. Dr. I. Ketut R. Sudiarditha, M.Si. (Promotor)		13 Januari '26
4.	Dr. Agung Wahyu Handaru, M.M. (Co-Promotor)		12/01 2026
5.	Prof. Agung Dharmawan Buchdadi, S.T., M.M., Ph.D. (Penguji)		07 Jan 2026
6.	Dr. Indra Pahala, M.Si. (Penguji)		09/01 2026
7	Prof. Dr. Setyo Riyanto, S.E., M.M., CHRD, CPM (Asia) (Penguji Luar)		10 JAN 2026

1Direktur, 2 Koordinator Program Studi S3 Ilmu Manajemen Sekolah Pascasarjana UNJ

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : Angka Utama
NIM : 9917921043
Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta, 09 Mei 1977
Program : ~~Magister~~/Doktor*
Program Studi : Ilmu Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa tesis/disertasi* dengan judul **“Pengaruh Compensation, Organizational Culture, Dan Leadership Behaviours, Terhadap Employee Loyalty Melalui Job Satisfaction Pada Industri Manufaktur Komponen Otomotif Swasta Nasional”** merupakan karya saya sendiri, tidak mengandung unsur plagiat dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dalam keadaan sadar dan tanpa ada unsur paksaan dari siapa pun. Apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 30 Desember 2025
Yang menyatakan,



Angka Utama
NIM: 9917921043

*Coret salah satu

PERNYATAAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Angka Utama

No Registrasi : 9917921043

Menyatakan bahwa saya telah memublikasikan hasil penelitian Disertasi Doktor saya sebagai berikut.

From Compensation to Employee Loyalty: Mediating Role of Job Satisfaction in Organizational Culture among Generation Z *Quality - Journal of Cultural Analysis and SocialChange* (258 9-1316)

URL: <https://jcasc.com/index.php/jcasc/index> Scopus Q2

Jakarta, 15 Januari 2026



(Angka Utama)



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220

Telepon/Faksimili: 021-4894221

Laman: lib.unj.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : ANGKA UTAMA
NIM : 9917921043
Fakultas/Prodi : SEKOLAH PASCASARJANA, ILMU MANAJEMEN
Alamat email : angkautama@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan dan Kearsipan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

☐ Skripsi ☐ Tesis ☒ Disertasi ☐ Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Pengaruh Compensation, Organizational Culture, dan leadership
Behaviours, terhadap Employee Loyalty melalui Job satisfaction
Pada Industri Manufaktur komponen Otomotif Swasta Nasional.

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan dan Kearsipan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta

Penulis


(ANGKA UTAMA)
nama dan tanda tangan

ABSTRAK

PENGARUH *COMPENSATION*, *ORGANIZATIONAL CULTURE*, DAN *LEADERSHIP BEHAVIOURS*, TERHADAP *EMPLOYEE LOYALTY* MELALUI *JOB SATISFACTION* PADA INDUSTRI MANUFAKTUR KOMPONEN OTOMOTIF SWASTA NASIONAL

Angka Utama
S3 Ilmu Manajemen

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Compensation*, *Organizational Culture*, dan *Leadership Behaviours* terhadap *Employee Loyalty* dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan untuk menjawab permasalahan rendahnya tingkat loyalitas karyawan di industri manufaktur komponen otomotif, yang berpotensi menurunkan kinerja dan daya saing perusahaan. Objek penelitian ini adalah karyawan dari industri manufaktur komponen otomotif swasta nasional yang beroperasi di Indonesia. Metode sampling data yang digunakan dikembangkan oleh William G. Cochran (1977) dalam bukunya *Sampling Techniques*. Sebanyak 237 responden yang terdiri atas pekerja non manajerial dijadikan sampel penelitian. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2025 dengan menggunakan metode kuantitatif berbasis pendekatan *Partial Least Squares* (PLS) untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Compensation*, *Organizational Culture*, dan *Leadership Behaviours* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Selanjutnya, *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Loyalty*. Selain itu, ketiga variabel independen tersebut juga berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap *Employee Loyalty* melalui mediasi *Job Satisfaction*. Dari hasil uji didapat temuan bahwa pengaruh terkuat pada *organizational culture* terhadap *job satisfaction* dan *organizational culture* terhadap *Employee Loyalty* dengan nilai *original sample estimate*/nilai koefisien jalur, masing-masing sebesar 0,541 dan 0,300.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa peningkatan sistem kompensasi, penguatan budaya organisasi yang positif, serta penerapan perilaku kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja sekaligus loyalitas pegawai secara simultan. Temuan ini memberikan implikasi strategis bagi manajemen perusahaan manufaktur dalam mengembangkan kebijakan sumber daya manusia yang berkelanjutan dan berorientasi pada peningkatan loyalitas karyawan.

Kata Kunci: *Compensation*, *Organizational Culture*, *Leadership Behaviours*, *Job Satisfaction*, *Employee Loyalty*, industri otomotif, PLS.

ABSTRACT

The Effect of Compensation, Organizational Culture, and Leadership Behaviours on Employee Loyalty through Job Satisfaction in the National Private Automotive Component Manufacturing Industry

Angka Utama
PostGraduate Doctoral Management Science

This study aims to analyze the influence of Compensation, Organizational Culture, and Leadership Behaviours on Employee Loyalty, with Job Satisfaction as a mediating variable. The research was conducted to address the issue of low Employee Loyalty in the automotive component manufacturing industry, which has the potential to reduce company performance and competitiveness. The research objects are employees of national private automotive component manufacturing companies operating in Indonesia. The sampling method used was developed by William G. Cochran (1977) in his book Sampling Techniques. A total of 237 respondents, consisting of non managerial employees, were selected as the study sample. This research was carried out in 2025 using a quantitative method based on the Partial Least Squares (PLS) approach to examine the direct and indirect relationships among variables.

The results show that Compensation, Organizational Culture, and Leadership Behaviours have a positive and significant effect on Job Satisfaction. Furthermore, Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Loyalty. In addition, the three independent variables also have direct and indirect effects on Employee Loyalty through the mediation of Job Satisfaction. The findings indicate that the strongest influence lies in the effect of Organizational Culture on Job Satisfaction and Organizational Culture on Employee Loyalty, with the original sample estimate/path coefficient values of 0.541 and 0.300, respectively.

The conclusion of this study is that improving the compensation system, strengthening a positive organizational culture, and implementing effective Leadership Behaviours can simultaneously enhance job satisfaction and Employee Loyalty. These findings provide strategic implications for management in the manufacturing industry to develop sustainable human resource policies oriented toward increasing Employee Loyalty.

Keywords: *Compensation, Organizational Culture, Leadership Behaviours, Job Satisfaction, Employee Loyalty, automotive industry, PLS.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur yang sedalam-dalamnya peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala berkat dan limpahan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan Penelitian Disertasi dengan judul “Pengaruh *Compensation, Organizational Culture, Dan Leadership Behaviours*, Terhadap *Employee Loyalty* Melalui *Job Satisfaction* Pada Industri Manufaktur Komponen Otomotif Swasta Nasional”. Tujuan dari penulisan Disertasi ini adalah untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan untuk Mendapatkan Gelar Doktor di Program S3 Doktoral Ilmu Manajemen Universitas Negeri Jakarta.

Di dalam proses penulisan Disertasi ini, peneliti banyak mendapatkan bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak sehingga penulisan Disertasi ini dapat terselesaikan tepat waktu. Oleh karena itu, ucapan terimakasih yang sebesar – besarnya dan penghargaan setinggi-tingginya penulis sampaikan kepada:

1. **Prof. Dr. Komarudin, M.Si.** selaku Rektor Universitas Negeri Jakarta di Jakarta, yang telah memberikan ilmu dan kesempatan pada peneliti menjadi bagian Universitas Negeri Jakarta, sehingga dapat menyelesaikan Disertasi ini
2. **Prof. Dr. Dedi Purwana E.S., M.Bus.** selaku Direktur Sekolah Pascasarjana S3 Doktoral Universitas Negeri Jakarta.
3. **Prof. Dr. Ir. Arita Marini, M.E.,** selaku Wakil Direktur-1 Sekolah Pascasarjana S3 Doktoral Universitas Negeri Jakarta.
4. **Prof. Dr. Umi Widyastuti, S.E., M.E.,** selaku Koord.Program Sekolah Pascasarjana S3 Doktoral Universitas Negeri Jakarta di Jakarta atas bantuan bimbingan dan kebijaksanaan yang telah diberikan kepada penulis selama menyelesaikan studi.
5. **Prof. Dr. Dr. I.Ketut R. Sudiarditha, M.Si.,** selaku Ketua Promotor Komisi Pembimbing Disertasi yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan dukungan serta bimbingan dalam penulisan Disertasi ini.
6. **Prof. Dr. Agung Wahyu Handaru, S.T., M.M.** selaku Co- Promotor Komisi Pembimbing Disertasi yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan dukungan serta bimbingan dalam penulisan Disertasi ini.
7. **Prof. Agung Dharmawan Buchdadi, M.M., Ph.D,** selaku Ketua komisi pengujian Disertasi yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan dukungan serta masukan dan saran dalam pengujian Disertasi ini.
8. **Dr. Indra Pahala, M.Si.** selaku komisi pengujian Disertasi yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan dukungan serta masukan dan saran dalam pengujian Disertasi ini.
9. **Prof. Dr. Setyo Riyanto, S.E., M.M., CHRD, CPM (Asia),** Selaku External Reviewer, dan Pembimbing Disertasi yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan dukungan serta bimbingan dalam penulisan Disertasi ini.
10. .

11. **Seluruh Staf Pegawai Universitas Negeri Jakarta** di Jakarta yang telah banyak membantu peneleiti dalam memberikan informasi penyusunan Disertasi ini.
12. **Seluruh Rekan-Rekan mahasiswa S3 Ilmu Doktoral** Universitas Negeri Jakarta, di Jakarta serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu baik bantuan moril maupun materiil sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian Disertasi ini pada waktunya.
13. **Seluruh keluarga** yang telah memberikan dorongan dan semangat dalam penyelesaian penulisan Disertasi ini hingga selesai tepat pada waktunya.

Jakarta, 15 Januari 2026



DAFTAR ISI

Lembar Persetujuan Seminar Kelayakan Disertasi	iii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH.....	iv
PERNYATAAN PUBLIKASI.....	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	17
1.1. Latar Belakang Masalah	17
1.2. Identifikasi Masalah	21
1.3. Pembatasan Masalah.....	25
1.4. Rumusan Masalah	26
1.5. Tujuan Penelitian.....	27
1.6. Kegunaan Hasil Penelitian.....	28
1.7. State of The Art	29
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	33
2.1. Latar Belakang Teori	34
2.1.1. Manajemen	34
2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia	36
2.1.3. <i>Employee Loyalty</i>	Error! Bookmark not defined.
2.1.4. <i>Compensation</i>	50
2.1.5. <i>Organizational Culture</i>	57
2.1.6. <i>Leadership Behaviours</i>	Error! Bookmark not defined.

2.1.7.	<i>Job Satisfaction</i>	71
2.2.	Penelitian yang Relevan	78
2.3.	Kerangka Teori, Hipotesis dan Model Penelitian	144
2.3.1.	<i>Compensation dan Employee Loyalty</i>	144
2.3.2.	<i>Organizational Culture dan Employee Loyalty</i>	149
2.3.3.	<i>Leadership Behaviours dan Employee Loyalty</i>	154
2.3.4.	<i>Job Satisfaction dan Employee Loyalty</i>	160
2.3.5.	<i>Compensation dan Job Satisfaction</i>	165
2.3.6.	<i>Organizational Culture dan Job Satisfaction</i>	170
2.3.7.	<i>Leadership Behaviours dan Job Satisfaction</i>	175
2.3.8.	<i>Compensation, Job Satisfaction dan Employee Loyalty</i>	180
2.3.9.	<i>Organizational Culture terhadap Employee Loyalty melalui Job Satisfaction</i>	187
2.4.1.	<i>Leadership Behaviours, Employee Loyalty dan Job Satisfaction</i> .	193
2.4.	Hipotesis Penelitian	200
2.5.	Model Penelitian	202
BAB III	METODE PENELITIAN	203
3.1.	Tempat dan Waktu Penelitian	203
3.2.	Metode Penelitian	203
3.3.	Populasi dan Sampel	207
3.4.	Teknik Pengumpulan Data	210
3.4.1.	Instrumen Variabel Terikat	211
4.	Instrumen Variabel Bebas.....	217
3.5.	Teknik Analisis Data	231
3.6.	Hipotesis Statistika	234
BAB 4		238
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		238
4.1.	Deskripsi Tempat Penelitian	238
4.1.1.	PT.Astra Komponen Indonesia (ASKI)	241

4.1.2.	PT Astra Nippon Gasket Indonesia.....	242
4.1.3.	PT Century Batteries Indonesia	242
4.1.4.	PT Federal Izumi Manufacturing.....	243
4.1.5.	PT Menara Terus Makmur.....	244
4.1.6.	PT.Velasto	244
4.1.7.	Rangkuman core bisnis perusahaan	245
4.1.8.	Demografi Responden.....	245
4.2.	Statistik Deskriptif.....	250
4.2.1.	Hasil Statistik Inferensial	253
4.2.2.	<i>Convergent Validity Actual Test</i>	253
4.2.3.	<i>Reliability and Validity Test</i>	255
4.2.4.	<i>Discriminat Validity Actual Test</i>	256
4.2.5.	<i>Cross Loading</i>	256
4.2.6.	<i>Heterotrait Monotrait</i>	258
4.2.7.	<i>Collieanary Statistic</i>	259
4.2.8.	<i>Hasil Outer Model</i>	262
4.2.9.	<i>Hasil Inner Model</i>	265
4.2.10.	<i>R-Square</i>	268
4.2.11.	<i>Inner VIF</i>	270
4.3	Pengujian Hipotesis	271
4.2.12.	<i>Total direct effects</i>	271
4.2.13.	<i>Total Indirect Effects</i>	272
4.2.14.	Hasil Hipotesis Pengaruh langsung.....	273
4.2.15.	Hasil Hipotesis Pengaruh tidak langsung.....	274
4.4	Pembahasan Hasil Penelitian.....	277
4.4.1.	Hipotesis-1 (H1).....	277
4.4.2.	Hipotesis-2 (H2).....	288
4.4.3.	Hipotesis-3 (H3).....	299
4.4.4.	Hipotesis-4 (H4).....	310
4.4.5.	Hipotesis-5 (H5).....	320
4.4.6.	Hipotesis-6 (H6).....	330

4.4.7.	Hipotesis-7 (H-7)	340
4.4.8.	Hipotesis-8 (H-8)	351
4.4.9.	Hipotesis-9 (H-9)	364
4.4.10.	Hipotesis-10 (H-10)	377
4.5	Implikasi Manajerial	391
4.5.1.	PT Astra Komponen Indonesia (AKI)	391
4.5.2.	PT Astra Nippon Gasket Indonesia (ANGI)	392
4.5.3.	PT Century Batteries Indonesia (CBI)	392
4.5.4.	PT. Federal Izumi Manufacturing (FIM)	392
4.5.5.	PT Menara Terus Makmur (MTM).....	393
4.5.6.	PT Velasto Indonesia	393
4.5.8.	Tabel Implikasi Manajerial pada Enam Perusahaan	394
4.5.9.	PT Astra Komponen Indonesia (ASKI) <i>job satisfaction</i> dan <i>Employee Loyalty</i>	395
4.5.11.	PT Century Batteries Indonesia (CBI) <i>Job satisfaction</i> dan <i>Employee Loyalty</i>	396
4.6	Novelty Disertasi	399
4.6.1.	Bagan Novelty <i>Employee Loyalty</i>	405
BAB V.....		406
PENUTUP.....		406
5.1	Kesimpulan.....	406
5.2.	Saran	410
Lampiran 1: Kuesioner penelitian Disertasi		415
Lampiran-2 Jawaban Responden.....		424

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Realisasi Nilai Ekspor Otomotif Indonesia 2018-2023	Error!
Bookmark not defined.	
Tabel 1.2 Negara Tujuan Ekspor Otomotif Indonesia 2023	17
Tabel 1.3 Industri Komponen Otomotif Swasta Nasional	18
Tabel 1.4 Data Absensi Pegawai Produksi 2023	19
Tabel 1.5 Data Produktifitas Bagian Produksi	20
Tabel 1.6 Hasil Identifikasi Masalah Pra Survei	24
Tabel 2.7 Hasil Penelitian Penelitian terdahulu yang Relevan	136
Tabel 3.8 Pegawai Perusahaan Manufaktur	207
Tabel 3.9 Jumlah Pegawai Bagian Produksi Industri Komponen Otomotif Swasta Nasional	208
Tabel 3.10 Jumlah Pegawai dan Pegawai Bagian Produksi Industri Komponen Otomotif Swasta Nasional	210
Tabel 3.11 Skala untuk Pengukuran <i>Employee Loyalty</i>	213
Tabel 3.12 Skala untuk pengukuran <i>Compensation</i>	219
Tabel 3.13 Kisi-kisi instrumen <i>Organizational Culture</i>	222
Tabel 3.14 Kisi-kisi instrumen <i>Leadership Behaviours</i>	225
Tabel 3.15 Kisi-kisi instrumen <i>Job Satisfaction</i>	228

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 <i>Network Visualization</i>	30
Gambar 1.2 <i>Density Visualization</i>	19
Gambar 2.3 <i>Model Penelitian</i>	186



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner penelitian Disertasi.....	415
Lampiran 2: Jawaban Responden	258

