

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Industri komponen otomotif merupakan sektor strategis dan padat karya yang berkontribusi besar terhadap perekonomian nasional. Industri ini menjadi bagian penting dalam rantai pasok otomotif global, baik untuk kebutuhan OEM maupun pasar suku cadang pengganti. Dengan lebih dari 1.500 perusahaan dan ratusan ribu tenaga kerja terserap, sektor ini berperan dalam peningkatan investasi, penguatan ekspor, serta pertumbuhan industri manufaktur Indonesia. Data Kementerian Perdagangan menunjukkan bahwa nilai ekspor otomotif Indonesia terus meningkat hingga mencapai USD 5,91 miliar pada tahun 2023, yang menegaskan daya saing produk nasional, termasuk komponen otomotif (BPS, 2024). Tabel 1.1 dan Tabel 1.2 menunjukkan realisasi nilai ekspor otomotif Indonesia sejak 2018 hingga 2023 dan negara tujuan ekspor otomotif Indonesia.

Tabel 1.1
Realisasi Nilai Ekspor Otomotif Indonesia 2018-2023

No	Tahun	Nilai (USD miliar)	Volume (Ton)	Kontribusi realisasi (%)
1	2018	3,28	372	13,27%
2	2019	3,94	449	15,94%
3	2020	2,69	304	10,88%
4	2021	3,36	377	13,59%
5	2022	5,54	643	22,41%
6	2023	5,91	686	23,91%

Sumber: BPS (Diolah Pusat Data Sistem Informasi Kemendagri) 2024

Tabel 1.2
Negara Tujuan Ekspor Otomotif Indonesia 2023

No	Negara tujuan ekspor	Nilai (USD miliar)	Kontribusi ekspor (%)
1	Filipina	764,35	36,24%
2	Saudi Arabia	341,66	16,20%
3	Thailand	229,71	10,89%
4	Mexico	218,38	10,35%

5	Vietnam	212,27	10,06%
6	Uni Emirat Arab	125,59	5,95%
7	Jepang	89,88	4,26%
8	Kuwait	49,88	2,36%
9	Peru	46,53	2,21%
10	Chili	31,05	1,47%

Sumber: BPS (Diolah Pusat Data Sistem Informasi Kemendagri) 2024

Produsen komponen di Indonesia tersebar di seluruh wilayah Indonesia, antara lain DKI Jakarta, Banten, Jawa Barat, Jawa Tengah dan Jawa Timur. Dari total jumlah 1.500 perusahaan yang ada tersebut, sebanyak 240 perusahaan adalah anggota organisasi Gabungan Industri Alat Mobil dan Motor (GIAMM) dan sekitar 122 perusahaan adalah anggota Perkumpulan Industri Kecil dan Menengah Komponen Otomotif (PIKKO). Pada industri er I (*first tier*) ada 500 perusahaan, er II (*second tier*) dan er III (*third tier*) ada 1.000 perusahaan dengan serapan tenaga kerja mencapai 200 ribuan. Di luar itu, masih ada 22 perusahaan *original equipment for manufacturer (O E M)* dan 14 ribu outlet, workshop, dan *authorized sales service and spare parts* yang menyerap sekitar 450 ribu tenaga kerja.

Geliat Industri otomotif Indonesia didukung dari perusahaan hulu yakni industri komponen otomotif yang terdiri dari beberapa perusahaan yakni seperti pada tabel 1.3.

Tabel 1.3
Industri Komponen Otomotif Swasta Nasional

No	Nama Perusahaan	Jenis Produksi
1	PT Astra Komponen Indonesia	Suku cadang otomotif roda 2, 3 atau lebih dan mesin pertanian serta penggalian
2	PT Astra Visteon Indonesia	
3	PT Astra Nippon Gasket Indonesia	
4	PT FSCM Manufacturing Indonesia	
5	PT Menara Terus Makmur	
6	PT Velasto Indonesia	
7	PT Autoplastik Indonesia	
8	PT Century Batteries Indonesia	
9	PT Astra Daido Steel Indonesia	
10	PT Federal Izumi Manufacturing	
12	PT Nusa Keihin Indonesia	
13	PT Gemala Kempa Daya	

Sumber: Astra Otoparts (2024)

Namun, di tengah potensi yang sangat besar tersebut, industri komponen otomotif menghadapi tekanan kompetitif yang semakin kuat. Liberalisasi perdagangan internasional, masuknya investor asing, serta tuntutan pemenuhan standar global *Quality, Cost, Delivery* (QCD) menuntut perusahaan untuk bekerja lebih efisien dan produktif. Upaya ekspansi pasar ke negara tujuan baru semakin membutuhkan stabilitas operasional, kualitas SDM yang unggul, serta efektivitas proses internal.

Pada level internal, tantangan sumber daya manusia menjadi persoalan serius dalam menjaga daya saing. Data salah satu perusahaan komponen otomotif menunjukkan tingginya tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan, yang berdampak pada pencapaian target produksi serta meningkatnya jumlah produk *No Good* (NG).

Produktivitas yang fluktuatif menunjukkan adanya ketidakseimbangan pengelolaan tenaga kerja, khususnya pada divisi produksi. Selain itu, tingkat *turn over* yang cukup tinggi menggambarkan lemahnya loyalitas karyawan (*Employee Loyalty*). Faktor seperti kompensasi (*compensation*) yang kurang kompetitif, beban kerja tinggi, serta perilaku kepemimpinan yang cenderung otoriter (*leadership behaviors*) berpotensi menurunkan kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan komitmen karyawan terhadap organisasi (*organizational culture*). Kondisi ini berdampak pada meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, ketidakstabilan operasi, serta menurunnya kemampuan perusahaan memenuhi standar QCD global.

Tabel 1.4
Data Absensi Pegawai Produksi 2023

No	Keterangan	Alasan ketidakhadiran				Jumlah
		Sakit	Ijin	Cuti	Lainnya	
1	Jumlah	155	259	487	59	960
2	Persentase (%)	16,15%	26,98%	50,73%	6,15%	100%

Sumber: PT.KKNI (2023)

Dari data tabel 1.4 peneliti mendapatkan data absensi yang didapat dari bagian SDM bahwa sampel yang bisa diberikan adalah tahun 2023 karena adanya keterbatasan informasi terkait kerahasiaan data perusahaan karena absensi dan remunerasi menjadi sebuah kesatuan dan citra performa perusahaan, dari data ini

tampak bawah masih banyak pegawai yang tidak hadir di tempat kerja selain cuti dan kondisi sakit, ini dapat mengurangi produktivitas bagian produksi yang berimbas pada pencapaian target perusahaan, seperti tampak pada produktivitas yang ada pada tabel 1.5

Tabel 1.5
Data Produktivitas Bagian Produksi

No	Departemen	Tahun	Unit produksi sampel parts cable (unit)			
			2020	2021	2022	2023
A	Produksi	Rencana	110.000	90.000	115.000	120.000
		Aktual	83.125	87.937	125.334	112.562
		Persentase (%)	72%	96%	108%	93%
B	Quality Control	Actual Prod	83.125	87.937	125.334	112.562
		NG (No. Good) (pcs)	127	174	233	329
		Persentase (%)	0.15%	0.20%	0.19%	0.29%

Sumber: PT.KKNI (2023)

Data hasil produksi yang bisa disajikan dari departemen terkait dari 2020 hingga 2023 karena secara nyata, permasalahan yang ada berdampak serius bagi perusahaan, dimana hal ini penting untuk ditelaah pun oleh peneliti, dan sebagai tindak lanjutnya permasalahan di bagian produksi tersebut peneliti angkat sebagai pemicu secara garis besar penelitian dimana Permasalahan-permasalahan tersebut menunjukkan adanya *research gap* terkait pemahaman komprehensif mengenai bagaimana *compensation*, *organizational culture*, dan *Leadership Behaviours* memengaruhi *Employee Loyalty* pada industri komponen otomotif swasta nasional. Selain itu, masih diperlukan kajian empiris mengenai peran *job satisfaction* sebagai variabel mediasi, mengingat loyalitas karyawan sering terbentuk melalui tingkat kepuasan kerja mereka.

Dengan demikian, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan gambaran holistik mengenai faktor-faktor organisasi yang mampu memperkuat loyalitas karyawan (*Employee Loyalty*) di industri komponen otomotif. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta rekomendasi praktis bagi manajemen

perusahaan dalam meningkatkan daya saing, stabilitas produksi, dan keberlanjutan industri komponen otomotif nasional di tengah persaingan global

1.2. Identifikasi Masalah

Hasil pra riset di tempat kerja dibantu dengan beberapa diskusi terkait ketidakhadiran pekerja, dan *turn over* tinggi, juga muncul masalah lainnya yaitu pemberian insentif yang semakin menurun di tiap tahunnya, pengurangan susu yang semula diberikan dihentikan, pemberian gula dan minyak juga dihentikan, hal ini terjadi semenjak 2023, juga permasalahan kenaikan upah yang belum sesuai dengan penilaian yang diinginkan pegawai, karena dianggap subjektif dan tidak transparan, perilaku kepemimpinan yang otoriter tidak mendengarkan keluhan mengenai kekurangan sarana dan prasarana yang membantu pegawai dalam menjalankan tugasnya juga menjadi keluhan pegawai di Perusahaan komponen otomotif swasta nasional 2nd tier. Maka Peneliti melakukan identifikasi riset awal atas keluhan-keluhan yang muncul mengenai *Employee Loyalty* (*Employee Loyalty*) terhadap perusahaannya utamanya di industri komponen otomotif.

Fakta-fakta peneliti dapatkan di saat pra survei pada perusahaan komponen otomotif swasta nasional adalah *Employee Loyalty* didasarkan pada pra riset survey awal peneliti di PT. KKNI sebagai berikut banyaknya Rotasi Tenaga Kerja: Pegawai sering kali berpindah-pindah pekerjaan, yang dapat menyebabkan gangguan dalam produksi dan biaya tambahan untuk merekrut dan melatih pegawai baru. Kemudian identifikasi berikutnya adalah Kehilangan Pengetahuan dan Keterampilan: Ketika pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus meninggalkan perusahaan, perusahaan kehilangan aset berharga dalam bentuk pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan yang mungkin sulit digantikan. Akibatnya terjadi ketidakstabilan Produktivitas: Rotasi pegawai dapat mengganggu stabilitas dan konsistensi dalam produksi, yang dapat berdampak negatif pada produktivitas keseluruhan perusahaan sehingga memunculkan Biaya Perekrutan dan Pelatihan: Merekrut dan melatih pegawai baru memerlukan sumber daya yang signifikan, termasuk waktu, uang, dan tenaga kerja. Rotasi pegawai menyebabkan perusahaan menghabiskan lebih banyak sumber daya untuk proses ini secara berulang-ulang. Kualitas Produk dan Layanan: Jika

pegawai yang meninggalkan perusahaan adalah bagian dari proses produksi atau memiliki hubungan langsung dengan pelanggan, *Employee Loyalty* yang rendah dapat berdampak negatif pada kualitas produk dan layanan yang ditawarkan. Kultur Organisasi yang Terpengaruh: Tingkat rotasi pegawai yang tinggi dapat menciptakan atmosfer yang tidak stabil di tempat kerja dan dapat mengganggu kultur organisasi yang positif, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja keseluruhan perusahaan. Perilaku kepemimpinan: apa yang diambil langkah dan kebijakan pimpinan, menjadi sebuah pengharapan bagi pegawai, jika tepat akan diterima secara lapang, dan kebalikannya, identifikasi masalah lain yang muncul adalah kompensasi berbentuk bonus tahunan yang belum diberikan sejak 2016 hingga 2023. Hal ini rupanya memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai yang menyebabkan menurunnya tingkat *Employee Loyalty*.

Berdasarkan hasil pra-survei dan penggalian fakta lapangan pada salah satu perusahaan manufaktur komponen otomotif swasta nasional, diperoleh sejumlah permasalahan yang erat kaitannya dengan penurunan tingkat *Employee Loyalty*, sebagai berikut:

1. Seringnya Rotasi

Tingkat rotasi dan perpindahan pegawai yang relatif tinggi menunjukkan adanya ketidakstabilan tenaga kerja dan pengaturan keterampilan dan kompeten yang kurang pas, hal ini menyebabkan *Employee Loyalty* menurun.

2. Tingginya *Turn over* Pegawai.

Pegawai cenderung berpindah ke perusahaan lain, sehingga kontinuitas kinerja organisasi menjadi terganggu. Kondisi ini tidak hanya mempengaruhi kelancaran operasional, tetapi juga mengindikasikan adanya ketidakpuasan internal yang belum tertangani secara optimal.

3. Peningkatan Kebutuhan Perekrutan dan Pelatihan.

Dampak langsung dari tingginya rotasi adalah meningkatnya kebutuhan perusahaan untuk melakukan perekrutan dan pelatihan pegawai baru secara berulang. Proses ini membutuhkan biaya yang besar, waktu yang panjang, serta tenaga manajerial yang intensif. Selain itu, kemampuan dan pengalaman pegawai baru belum tentu setara dengan pegawai yang keluar, sehingga berdampak pada efektivitas kerja.

4. Penurunan Kepuasan Kerja Pegawai

Rotasi, ketidakpastian jaminan karier, ketidakjelasan penghargaan kerja, serta kebijakan manajemen tertentu berkontribusi terhadap turunnya tingkat kepuasan kerja pegawai. Pegawai merasa kurang dihargai, kurang diperhatikan kebutuhan psikologis dan ekonominya, sehingga menurunkan keterikatan emosional terhadap perusahaan.

5. Permasalahan Kompensasi, Bonus Tahunan Tidak Diberikan Sejak 2016 sampai dengan 2023

Salah satu temuan utama adalah tidak diberikannya bonus tahunan selama periode 2016 hingga 2023. Hal ini menyebabkan ketidakpuasan yang cukup signifikan karena bonus merupakan bagian penting dari kompensasi sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi pegawai. Ketidakterpenuhinya hak finansial ini berdampak langsung pada motivasi, loyalitas, dan persepsi keadilan organisasi.

6. Penghentian Kompensasi Shift 3 dalam Bentuk Natura (Gula, Susu, dan Minyak)

Kebijakan penghentian pemberian tunjangan natura bagi pegawai shift malam memunculkan rasa ketidakadilan dan ketidaknyamanan. Padahal kompensasi tersebut sebelumnya menjadi bentuk dukungan perusahaan terhadap kondisi kerja yang berat. Hilangnya fasilitas ini turut memperburuk persepsi pegawai terhadap perhatian perusahaan pada kesejahteraan mereka.

7. Pembatasan Insentif Lembur dan Penurunan *Emergency Call* Secara Bertahap

Berkurangnya peluang memperoleh tambahan penghasilan melalui lembur dan *emergency call* yang terus menurun setiap tahun membuat pegawai kehilangan salah satu sumber kompensasi penting. Secara psikologis, hal ini juga menurunkan semangat bekerja dan persepsi bahwa perusahaan tidak lagi memberikan ruang *reward* yang memadai bagi kontribusi lebih dari pegawai.

8. Budaya Organisasi

Dampak tingginya rotasi, perubahan kebijakan kompensasi, serta ketidakpastian kondisi kerja memicu terbentuknya budaya organisasi yang kurang kondusif. Muncul ketidakpercayaan, kecenderungan apatis, melemahnya rasa memiliki terhadap perusahaan, serta minimnya kebanggaan

bekerja. Hal ini menjauhkan perusahaan dari budaya organisasi yang sehat, solid, dan kolaboratif.

9. Perilaku Kepemimpinan yang Belum Optimal

Pegawai menilai bahwa kebijakan dan langkah yang diambil pimpinan belum sepenuhnya mampu menjawab harapan dan kebutuhan pegawai. Ketika kepemimpinan tidak mampu menghadirkan keadilan, ketegasan yang bijak, serta perhatian terhadap kesejahteraan pegawai, maka kepercayaan terhadap pimpinan menurun. Pada akhirnya, loyalitas pegawai ikut terdampak.

10. Lingkungan Kerja yang Kurang Mendukung

Kombinasi berbagai persoalan di atas menciptakan lingkungan kerja yang kurang stabil, kurang nyaman, dan kurang memotivasi. Lingkungan kerja yang seharusnya menjadi faktor pendorong kinerja justru menjadi faktor yang memicu ketidakpuasan dan keinginan pegawai untuk meninggalkan perusahaan.

Implikasi Terhadap *Employee Loyalty* dari keseluruhan kondisi tersebut menunjukkan bahwa persoalan utama yang dihadapi perusahaan bukan hanya terkait aspek finansial, tetapi juga menyangkut aspek psikologis, sosial, dan struktural organisasi. Ketidakseimbangan antara kompensasi (*compensation*), kepuasan kerja (*Job Satisfaction*), budaya organisasi (*organizational culture*), perilaku kepemimpinan (*Leadership Behaviours*), pada akhirnya berdampak pada menurunnya *Employee Loyalty* (*Employee Loyalty*).

Jika tidak segera ditangani, situasi ini berpotensi menurunkan produktivitas, meningkatkan biaya operasional, mengganggu stabilitas proses produksi, serta mengancam daya saing perusahaan dalam jangka panjang.

Hasil identifikasi masalah yang ada saat pra survei dilakukan di 2nd tier anak perusahaan astra grup melalui diskusi terhadap pegawai secara acak dibantu tim lapangan, terkumpul data seperti terlihat pada tabel 1.6. yakni:

Tabel 1.6
Hasil Identifikasi Masalah Pra Survei

No	Permasalahan	Jumlah Suara	persentase (%)
1	Seringnya rotasi	7	4.70%
2	Tingginya <i>turn over</i>	8	5.37%
3	Perekrutan dan pelatihan	9	6.04%

4	Penurunan Kepuasan kerja	18	12.08%
5	Kompensasi bonus yang tidak ada sejak 2016 hingga 2023	23	15.44%
6	Kompensasi shift 3 untuk Tunjangan natura gula susu dan minyak yang dihentikan	22	14.77%
7	Pembatasan insentif lembur dan <i>emergency call</i> menurun setiap tahun	21	14.09%
8	Budaya organisasi	19	12.75%
9	Perilaku kepemimpinan	17	11.41%
10	Lingkungan kerja	5	3.36%

Sumber: (Diolah saat pra survei) April-Desember 2023

1.3. Pembatasan Masalah

Hasil tabulasi data pra survei melalui diskusi dan wawancara pegawai secara singkat pada perusahaan komponen otomotif swasta nasional 2nd tier, teridentifikasi mengerucut pada *Employee Loyalty* atau *Employee Loyalty*. Atas fakta data ini, menguatkan pendapat dari Blau (1964) yang mengemukakan dasar teori *Employee Loyalty*, yakni teori *social exchange*. Menurut teori ini, loyalitas pegawai dapat dipahami sebagai hasil dari pertukaran sosial antara individu dan organisasi. Pegawai yang merasa bahwa mereka menerima manfaat yang sebanding dengan kontribusi mereka terhadap organisasi akan cenderung untuk tetap setia pada perusahaan tersebut. Kontribusi dari organisasi bisa berupa penghargaan, pengakuan, gaji yang kompetitif, dan peluang pengembangan karir.

Sejalan dengan Blau (1964) dengan *social exchange* teorinya, pada 1966 Herzberg juga menambah wawasan dan dimensi *Employee Loyalty*, di mana Herzberg mengemukakan bahwa ada faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi *Job Satisfaction* dan faktor-faktor higienis yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja. *Employee Loyalty* akan lebih tinggi jika mereka merasa terpenuhi dalam faktor-faktor motivasi seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan perkembangan karir.

Identifikasi mengenai perkembangan *Applied* teori *Employee Loyalty* dari Meyer and Allen (1991) mengenai *Organizational commitment*. Teori ini membedakan tiga komponen komitmen organisasional, yaitu afektif (perasaan

positif terhadap organisasi), berkelanjutan (keinginan untuk tetap dalam organisasi karena biaya yang terkait dengan pindah), dan normatif (perasaan bahwa individu memiliki kewajiban moral untuk tetap dalam organisasi). Pegawai yang memiliki tingkat komitmen organisasional yang tinggi cenderung lebih loyal terhadap organisasi.

Sesuai dengan pendapat ahli tadi, walaupun sedikit berbeda dari Blau (1961), yang menekankan *Job Satisfaction* berawal dari motivasi, maka Herzberg (1969) dalam hal ini menekankan *Job Satisfaction* sebagai pemicu *Employee Loyalty*, namun demikian sedikit berbeda menurut Meyer and Allen (1991) yang merinci motivasi pegawai kenapa terikat dengan perusahaannya melalui komitmen afektif, berkelanjutan dan normatif, maka peneliti berdasarkan hasil riset pra survei permasalahan-permasalahan yang mencuat dan kesesuaian dengan pendapat ahli, merangkum dari permasalahan yang timbul di perusahaan komponen otomotif, mengambil kesimpulan untuk melakukan penelitian terkait tema *Employee Loyalty*, dengan variabel yang mencuat dan dominan saja, membatasi pada 4 variabel yakni *Compensation*, *Organizational Culture*, *Leadership Behaviours* dan *Job Satisfaction*. Dengan variabel *Employee Loyalty* sebagai variabel dependennya.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli maka *Employee Loyalty* adalah perasaan positif terhadap organisasi termasuk keinginan untuk tetap dalam organisasi dan perasaan bahwa individu memiliki kewajiban moral untuk tetap dalam organisasi. Pegawai yang memiliki tingkat komitmen organisasional yang tinggi cenderung lebih loyal terhadap organisasi sehingga menampilkan tingginya *Employee Loyalty*.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapatlah dibuat pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *Compensation* berpengaruh langsung terhadap *Employee Loyalty* pada industri manufaktur komponen otomotif swasta nasional?
2. Apakah *Organizational Culture* berpengaruh langsung terhadap *Employee Loyalty* pada industri manufaktur komponen otomotif swasta nasional?.

3. Apakah *Leadership Behaviours* berpengaruh langsung terhadap *Employee Loyalty* pada industri manufaktur komponen otomotif swasta nasional?.
4. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh langsung terhadap *Employee Loyalty* pada industri manufaktur komponen otomotif swasta nasional?.
5. Apakah *Compensation* berpengaruh langsung terhadap *Job Satisfaction* pada industri manufaktur komponen otomotif swasta nasional?.
6. Apakah *Organizational Culture* berpengaruh langsung terhadap *Job Satisfaction* pada industri manufaktur komponen otomotif swasta nasional?.
7. Apakah *leadership behaviors* berpengaruh langsung terhadap *Job Satisfaction* pada industri manufaktur komponen otomotif swasta nasional?.
8. Apakah *Compensation* berpengaruh tidak langsung terhadap *Employee Loyalty* melalui *Job Satisfaction* pada industri manufaktur komponen otomotif swasta nasional?
9. Apakah *Organizational Culture* berpengaruh tidak langsung terhadap *Employee Loyalty* melalui *Job Satisfaction* pada industri manufaktur komponen otomotif swasta nasional?
10. Apakah *Leadership Behaviours* berpengaruh tidak langsung terhadap *Employee Loyalty* melalui *Job Satisfaction* pada industri manufaktur komponen otomotif swasta nasional?.

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah mengembangkan model empiris *Employee Loyalty* dengan:

1. Mengkaji dan menganalisis pengaruh langsung *Compensation* terhadap *Employee Loyalty* pada industri manufaktur komponen otomotif swasta nasional.
2. Mengkaji dan menganalisis pengaruh langsung *Organizational Culture* terhadap *Employee Loyalty* pada industri manufaktur komponen otomotif swasta nasional.
3. Mengkaji dan menganalisis pengaruh langsung *Leadership Behaviours* terhadap *Employee Loyalty* pada industri manufaktur komponen otomotif swasta nasional.

4. Mengkaji dan menganalisis pengaruh langsung *Job Satisfaction* terhadap *Employee Loyalty* pada industri manufaktur komponen otomotif swasta nasional.
5. Mengkaji dan menganalisis pengaruh langsung *Compensation* terhadap *Job Satisfaction* pada industri manufaktur komponen otomotif swasta nasional.
6. Mengkaji dan menganalisis pengaruh langsung *Organizational Culture* terhadap *Job Satisfaction* pada industri manufaktur komponen otomotif swasta nasional.
7. Mengkaji dan menganalisis pengaruh langsung *leadership behaviour* terhadap *Job Satisfaction* pada industri manufaktur komponen otomotif swasta nasional.
8. Mengkaji dan menganalisis pengaruh tidak langsung *Compensation* terhadap *Employee Loyalty* melalui *Job Satisfaction* pada industri manufaktur komponen otomotif swasta nasional.
9. Mengkaji dan menganalisis pengaruh tidak langsung *Organizational Culture* terhadap *Employee Loyalty* melalui *Job Satisfaction* pada industri manufaktur komponen otomotif swasta nasional.
10. Mengkaji dan menganalisis pengaruh tidak langsung *Leadership Behaviours* terhadap *Employee Loyalty* melalui *Job Satisfaction* pada industri manufaktur komponen otomotif swasta nasional.

1.6. Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan bisa bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis:

1. Kegunaan teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada bidang ilmu manajemen disiplin ilmu sumber daya manusia terkait bidang sektor swasta khususnya perusahaan industri manufaktur komponen otomotif swasta nasional dengan metode penelitian kuantitatif melalui pengaruh *Compensation, Organizational Commitment, Leadership Behaviours, Job Satisfaction Dan Employee Loyalty*, di mana *Job Satisfaction* sebagai variabel intervening.

- b. Memberikan andil bagi rencana penelitian yang akan datang melalui bangunan teoritikal yang diajukan, dengan keterbatasan-keterbatasan yang belum dapat diuji secara empiris.

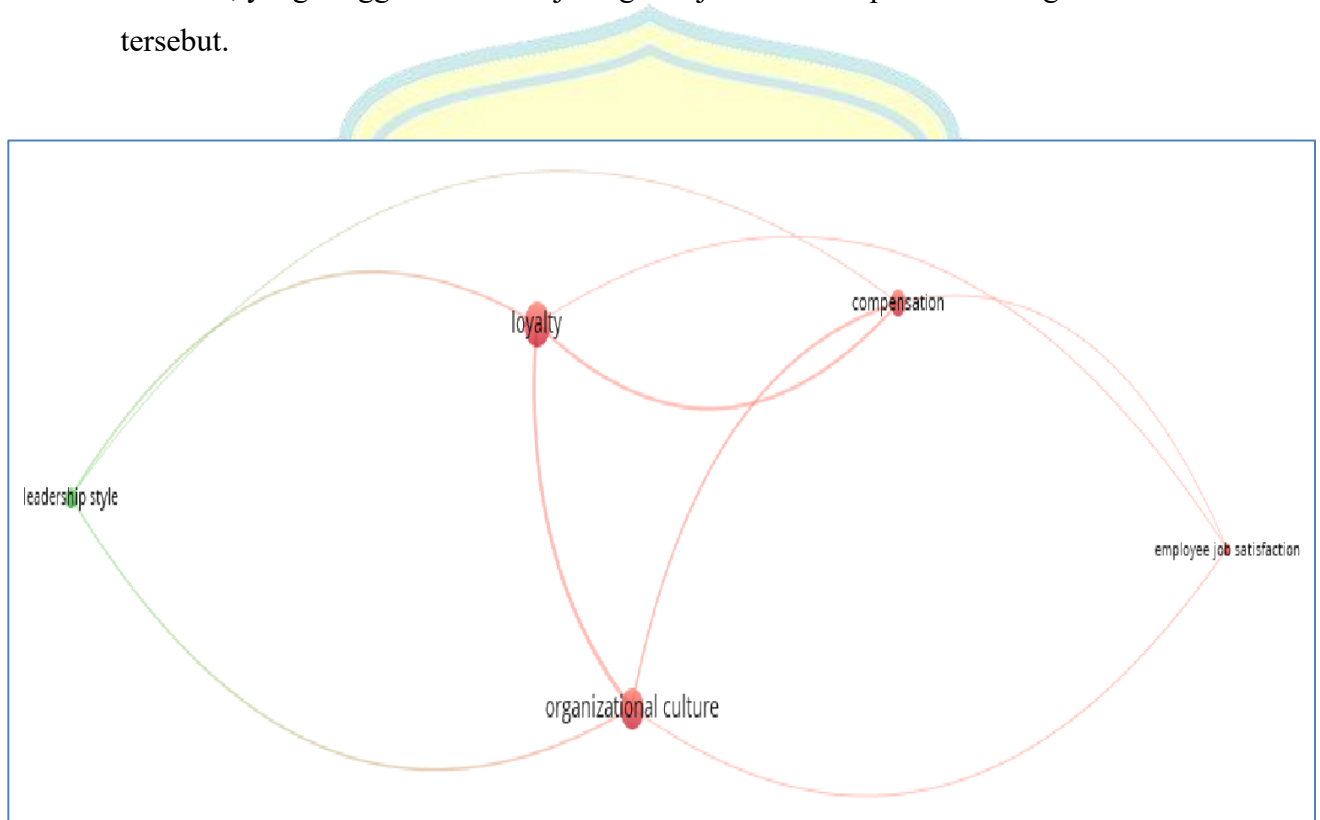
2. Kegunaan Praktis

- a. Menambah pemahaman pada pegawai yang bekerja pada industri komponen otomotif swasta nasional mengenai hal yang berhubungan dengan *Compensation, Organizational Commitment, Leadership Behaviours, Job Satisfaction dan Employee Loyalty* dan penerapannya di lapangan tempatnya bekerja.
- b. Digunakan sebagai pedoman untuk penerapan *Compensation, Organizational Commitment, Leadership Behaviours, Job Satisfaction dan Employee Loyalty* yang sesuai dengan kebutuhan di perusahaan khususnya perusahaan komponen otomotif swasta nasional.
- c. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran kepada praktisi industri komponen otomotif swasta nasional untuk menyusun strategi sumber daya manusia di perusahaannya guna peningkatan *Organizational Commitment, Leadership Behaviours, Job Satisfaction dan Employee Loyalty*.

1.7. State of The Art

Meskipun penelitian mengenai *Employee Loyalty* telah banyak dilakukan pada sektor pemerintahan, jasa, perbankan, maupun perusahaan multinasional, namun kajian yang secara spesifik mengintegrasikan *Compensation, Organizational Culture, dan Leadership Behaviours* dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel intervening dalam konteks industri manufaktur komponen otomotif swasta nasional masih terbatas. Hasil penelusuran literatur menggunakan aplikasi *Publish or Perish (PoP)* dan pemetaan bibliometrik melalui *VOS Viewer* pada rentang 2018–2023 menunjukkan bahwa riset-riset sebelumnya lebih banyak berfokus pada sektor jasa dan pelayanan, serta cenderung menggunakan konsep *Leadership Styles*, bukan *Leadership Behaviours*. Padahal, pada industri manufaktur yang sarat dinamika operasional dan ketergantungan pada stabilitas tenaga kerja, aspek perilaku kepemimpinan yang nyata dan terukur dalam praktik manajerial justru memiliki peran krusial dalam membentuk kepuasan dan loyalitas

pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini menghadirkan *novelty* melalui pendekatan model konstelasi yang memasukkan *Leadership Behaviours* sebagai variabel kunci terhadap *Employee Loyalty* melalui *Job Satisfaction*, dengan responden dari beberapa perusahaan komponen otomotif swasta nasional khususnya *second tier* Astra Group. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi akademik dan praktis dalam memperkaya literatur *Employee Loyalty* pada sektor manufaktur otomotif, yang hingga kini masih jarang dikaji secara komprehensif dengan model tersebut.

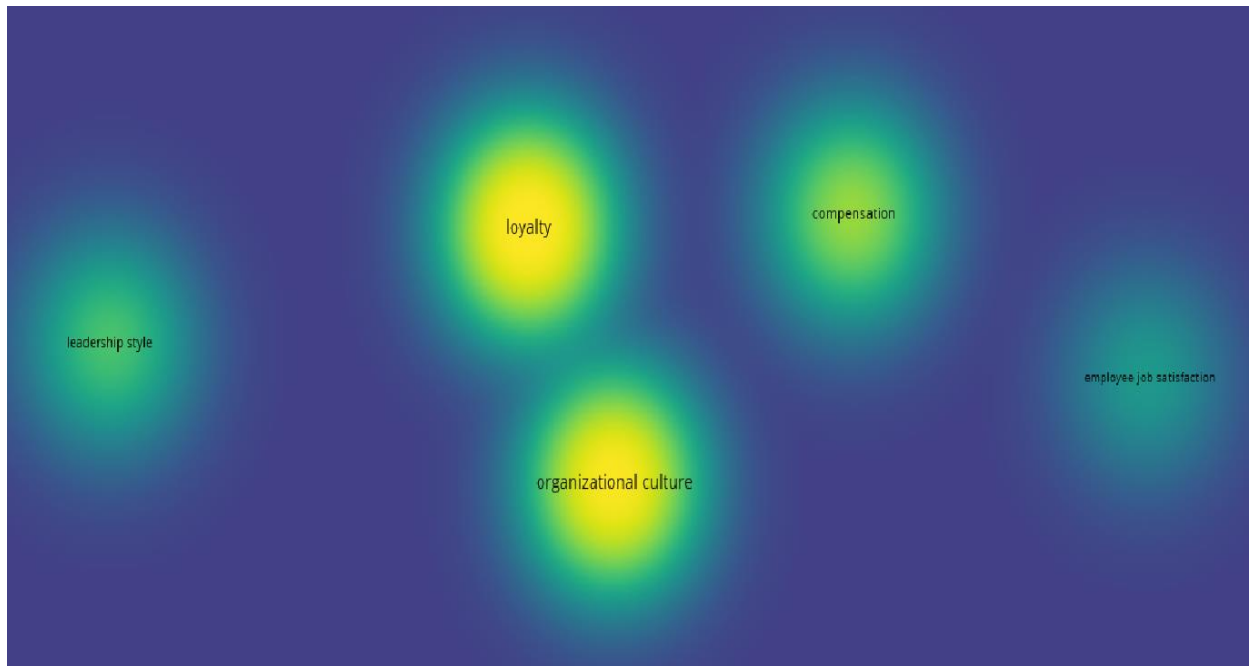


Gambar 1.1
Network Visualization

Interpretasi dari gambar menunjukkan jurnal yang terkait dengan variabel *Leadership Style* masih hijau, artinya terbuka peluang untuk diteliti lebih lanjut dengan *Loyalty* dan *Job Satisfaction*, dengan menggunakan variabel *Leadership Behaviours*, yang belum banyak diteliti, walau variabel ini telah digagas oleh *collquit* dalam mekanisme *Organizational Behaviors*.

Adanya peluang gap research penelitian yang belum banyak mengangkat variabel *Leadership Behaviours*, dalam perspektif masalah organisasi, coba untuk penulis angkat menjadi variabel yang dikonsepskan dalam penelitian ini. Terutama

dengan variabel lainnya secara utuh *Compensation, Organizational Culture, Job Satisfaction Dan Employee Loyalty*.



Gambar 2.1
Density Visualization

Interpretasi dari gambar 2.1 ini adalah masih terbuka untuk diteliti permasalahan terkait *Employee Job Satisfaction dan Leadership Behaviours* yang ditandakan dengan warna yang masih gelap. Sementara warna dari variabel yang masih terang menandakan bahwa telah banyak jurnal dan artikel meneliti permasalahan tersebut. Pengambilan sampel jurnal yang dimasukkan bukan hanya dari jurnal ter indeks scopus namun juga jurnal nasional dari kisaran tahun 2018 hingga 2023., sehingga hasil pemetaan gambar merupakan tampilan keseluruhan jurnal yang pernah mengangkat tema *Employee Loyalty* baik dalam negeri dan luar negeri.

Tampak gap literatur pada variabel *Leadership Behaviours* belum banyak yang meneliti, saat *key word* variabel di cari. Hal ini menjadi keterbaruan bagi peneliti untuk mengonsep penelitian dengan variabel lain seperti *Compensation, Organizational Culture, Job Satisfaction dan Employee Loyalty*.

Empirical gap terkait dengan *Employee Loyalty* yang melibatkan *Compensation* (kompensasi), *Organizational Culture* (budaya organisasi), dan *Leadership*

Behavior (perilaku kepemimpinan) melalui *Job Satisfaction* (kepuasan kerja) mungkin mencakup beberapa aspek yang belum sepenuhnya dijelaskan oleh penelitian yang ada yaitu:

1. Hubungan antara (*compensation*) kompensasi dan (*job satisfaction*) kepuasan kerja.

Meskipun telah banyak penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja, masih ada kesenjangan dalam pemahaman tentang bagaimana berbagai jenis kompensasi (gaji, tunjangan, insentif, dll.) mempengaruhi kepuasan kerja secara spesifik. Apakah ada elemen tertentu dari paket kompensasi yang lebih berpengaruh daripada yang lain? Bagaimana peran persepsi keadilan dalam kompensasi dalam hubungannya dengan kepuasan kerja?

2. Pengaruh (*organizational culture*) budaya organisasi terhadap (*job satisfaction*) kepuasan kerja.

Meskipun diketahui bahwa budaya organisasi dapat memengaruhi kepuasan kerja, masih ada kekurangan dalam pemahaman tentang elemen-elemen khusus dari budaya organisasi yang memiliki dampak paling signifikan. Misalnya, apakah budaya yang mendukung kerja tim lebih berkontribusi terhadap kepuasan kerja daripada budaya yang menekankan pencapaian individual? Bagaimana budaya kerja yang inklusif mempengaruhi kepuasan kerja?

3. Pengaruh (*Leadership Behaviours*) perilaku kepemimpinan terhadap (*job satisfaction*) kepuasan kerja.

Perilaku kepemimpinan (*Leadership Behaviours*) merujuk pada tindakan nyata, cara pemimpin berinteraksi, mengambil keputusan, memberikan arahan, dukungan, dan perlakuan terhadap pegawai dalam aktivitas organisasi sehari-hari. Dalam konteks organisasi, perilaku kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap tingkat (*job satisfaction*) kepuasan kerja pegawai karena langsung menyentuh aspek psikologis, emosional, dan profesional pegawai.

Namun demikian, literatur juga mencatat bahwa sebagian besar penelitian mengenai hubungan ini masih banyak dilakukan pada sektor jasa dan pelayanan, sementara penelitian berbasis industri manufaktur, terlebih pada industri komponen otomotif, masih relatif terbatas. Selain itu, sebagian besar

kajian terdahulu masih menitikberatkan pada *leadership styles* (*transformational, transactional, servant leadership*), bukan pada dimensi *Leadership Behaviours* yang lebih operasional dan terukur dalam praktik manajerial harian.

Dengan demikian, secara *state of the art*, penelitian yang mengeksplorasi pengaruh *Leadership Behaviours* terhadap *Job Satisfaction* dalam konteks industri manufaktur komponen otomotif swasta nasional memberikan nilai kebaruan (*novelty*) karena:

1. membawa pendekatan yang lebih aplikatif berbasis perilaku nyata pemimpin;
2. mengisi kesenjangan riset pada sektor manufaktur khususnya otomotif;
3. memperkuat pemahaman bahwa kepuasan kerja karyawan pada industri padat karya sangat dipengaruhi oleh perilaku kepemimpinan yang langsung dirasakan pegawai dalam aktivitas kerja harian.

