

# **Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja PT. Hyundai Motor Manufacturing Indonesia Departemen Assembly Produksi 2**

Reinhard Cahyanto <sup>1\*</sup> Kurbandi Satpatmantya Budi Rochayata <sup>2\*</sup> Wening Ken Widodasih <sup>3\*</sup>  
[cahyanto.112110934@mhs.pelitabangsa.ac.id](mailto:cahyanto.112110934@mhs.pelitabangsa.ac.id) <sup>1\*</sup> [kurbandi.s@pelitabangsa.ac.id](mailto:kurbandi.s@pelitabangsa.ac.id) <sup>2\*</sup>  
[wening.ken@pelitabangsa.ac.id](mailto:wening.ken@pelitabangsa.ac.id) <sup>3\*</sup>

Program Studi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa, Indonesia <sup>123</sup>

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa berpengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja di PT. Hyundai Motor Manufacturing Indonesia dan untuk mengisi kekosongan penelitian terdahulu terkait peran kepuasan kerja sebagai mediasi. Loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja dan keberlanjutan suatu perusahaan. Penelitian ini dilakukan di PT. Hyundai Motor Manufacturing Indonesia, Dengan menggunakan metode kuantitatif. Pada penelitian ini peneliti mempergunakan sampel perumusan slovin dengan jumlah karyawan PT. Hyundai Motor Manufacturing departemen assembly produksi 2 sebanyak 177 karyawan melalui perumusan slovin menjadi 122 responden, Teknik pengambilan sampel ini menggunakan metode Probability Sampling, khususnya Simple Random Sampling, di mana setiap individu dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Analisis data dilakukan menggunakan SmartPLS 4, dengan pengujian outer model, convergent validity, realibility, serta pengujian model struktural dan bootstrapping hipotesis Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memengaruhi kepuasan kerja, kepuasan kerja memengaruhi loyalitas karyawan, kompensasi memengaruhi kepuasan kerja, kompensasi memengaruhi loyalitas karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif sebagai mediator kepemimpinan dan kompensasi. Namun, Kepemimpinan tidak memengaruhi loyalitas karyawan. Disarankan perusahaan perlu memastikan bahwa kepemimpinan yang diterapkan sesuai dengan budaya dan kebutuhan karyawan.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan.*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

## **Pendahuluan**

Pertumbuhan perusahaan di tingkat global mengalami perkembangan pesat dalam beberapa dekade terakhir. Kemajuan teknologi telah memungkinkan banyak perusahaan multinasional untuk memperluas pasar mereka ke berbagai negara. Salah satu sektor yang mengalami ekspansi signifikan adalah industri otomotif, di mana perusahaan seperti Toyota, Honda, dan BYD berhasil mendominasi pasar Asia dan memperluas cakupan bisnis mereka secara global. Di Indonesia, sektor manufaktur, khususnya industri otomotif dan tekstil, memiliki peran penting dalam rantai pasokan global. Dengan sumber daya alam yang melimpah serta tenaga kerja yang besar, industri manufaktur di Indonesia berkontribusi terhadap perekonomian nasional melalui penciptaan lapangan kerja dan peningkatan daya saing industri dalam negeri.

Untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi, sumber daya manusia merupakan sumber daya yang penting dan memiliki kompetensi yang tinggi (R Hidayat 2023). Dalam sebuah perusahaan, karyawan menjadi aset yang sangat berharga bagi

perusahaan. Mereka tidak hanya menjalankan operasional perusahaan, tetapi juga berperan sebagai faktor strategis dalam mencapai kesuksesan jangka panjang. Rismawati (2021) Manusia sebagai sumber daya penting karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang ada, manusia merupakan pelaku utama dalam teknologi itu sendiri. Oleh karena itu, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Hasibuan (2021) menyatakan bahwa loyalitas karyawan mencerminkan keberagaman peran dan keterlibatan individu dalam memanfaatkan pikiran serta waktunya untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Faktor-faktor seperti kepemimpinan yang efektif, kesejahteraan karyawan, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) menjadi elemen kunci dalam membangun loyalitas karyawan. Robbins (2011) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian suatu visi dan tujuan. PT Hyundai Motor Manufacturing Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang menerapkan strategi ini dengan fokus pada kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan guna meningkatkan loyalitas mereka. Varma, *et al.*, (2018). Mendapatkan loyalitas karyawan adalah tingkat hubungan interpersonal positif tertinggi yang dapat dicapai oleh seorang pemimpin dalam perusahaan. Namun, meskipun berbagai upaya telah dilakukan, masih diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Berbagai penelitian sebelumnya telah meneliti hubungan antara kepemimpinan, kompensasi, dan loyalitas karyawan. Studi yang dilakukan oleh Yelfira M. A & Soeling P.D (2021), Oktaviani L & Prasetyo A (2020), serta Burhanudin *et al.* (2020) menemukan bahwa kepemimpinan dan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Dengan kata lain, perusahaan yang meningkatkan kompensasi dan menerapkan kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Hal ini disebabkan oleh kompensasi yang menjadi salah satu faktor utama dalam mendorong semangat kerja dan meningkatkan kepuasan karyawan. Panggabean (2002) mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Namun, penelitian lain yang dilakukan oleh Ang. Y & Edalmen (2021) serta Adi, N.A.K (2020) menunjukkan hasil yang berbeda, di mana kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang masih perlu dikaji lebih lanjut.

Kesenjangan dalam penelitian yang ada menunjukkan bahwa meskipun hubungan antara kepemimpinan, kompensasi, dan loyalitas karyawan telah banyak diteliti, masih terdapat kekurangan dalam meninjau peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Robert (2002) Kompensasi dalam hal ini dapat dikategorikan kedalam dua golongan besar, yaitu Kompensasi Langsung (*directcompensation*) dan Kompensasi tidak langsung (*indirectcompensation*). Banyak studi sebelumnya lebih menitikberatkan pada hubungan langsung antara kepemimpinan dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan tanpa mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai faktor perantara dalam hubungan tersebut. Oleh karena itu, masih diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memahami secara lebih komprehensif bagaimana kepemimpinan dan kompensasi dapat memengaruhi loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan kesenjangan penelitian tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji secara mendalam pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan dengan mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Dengan memahami hubungan ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif mengenai strategi yang dapat diterapkan oleh perusahaan dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan kontribusi akademik terhadap pengembangan teori tentang loyalitas karyawan serta implikasi praktis bagi perusahaan dalam merancang

kebijakan yang lebih efektif dalam manajemen sumber daya manusia. A Wulandari (2021) Kepuasan dapat tergambar dari rasa senang atau puas karyawan dengan penempatan yang sesuai keahlian dan pendidikan, ditempatkan pada bidang yang dikuasai, mendapatkan kesempatan naik atau memegang jabatan, dan mendapat pengarahan dalam bekerja.

Konsep utama dalam penelitian ini mencakup kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan. Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan membimbing karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Terry (2010) Kepemimpinan merupakan hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kompensasi mengacu pada imbalan finansial dan non-finansial yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja mereka. Justin (2007) Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya. Kasmir (2016) mengatakan bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi penentuan jumlah komponen kompensasi dan besarnya kompensasi yang diterima karyawan yaitu gaji, insentif, tunjangan. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, Hasibuan (2014) menjelaskan kepuasan karyawan merupakan sikap emosional yang ada pada karyawan seperti mencintai pekerjaannya. sementara loyalitas karyawan mencerminkan komitmen dan dedikasi individu terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Onsardi (2017), loyalitas merupakan kondisi yang mengikat karyawan dengan perusahaannya, karena loyalitas bukan hanya kesetiaan yang terlihat dari seberapa lama seseorang bekerja di dalam organisasi perusahaan, namun dapat dilihat juga dari seberapa besar ide, pikiran dan gagasan, serta kinerjanya tercurah sepenuhnya kepada perusahaan itu. Studi ini akan merujuk pada penelitian sebelumnya untuk memahami hubungan antara variabel-variabel tersebut serta mengembangkan model konseptual yang lebih komprehensif.

## **Metode Analisis**

### *Desain Penelitian dan Sampel*

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan IPT. Hyundai Motor Manufacturing Indonesia. Desain penelitian ini dipilih karena mampu menjawab pertanyaan penelitian yang berfokus pada hubungan antar variabel serta dampaknya terhadap loyalitas karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling guna memastikan bahwa sampel yang diambil mewakili populasi secara proporsional. Dari total populasi karyawan sebanyak 177 orang, perhitungan jumlah sampel menggunakan perumusan slovin yang menghasilkan angka 122 responden, namun untuk meningkatkan representativitas data, jumlah responden ditetapkan menjadi 128 orang.

### *Pengumpulan Data*

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian, yaitu kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan. Instrumen penelitian ini dirancang berdasarkan teori serta penelitian sebelumnya yang telah mengkaji hubungan antara variabel-variabel tersebut.

### *Metode Analisis Data*

Data dianalisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4, dengan pengujian

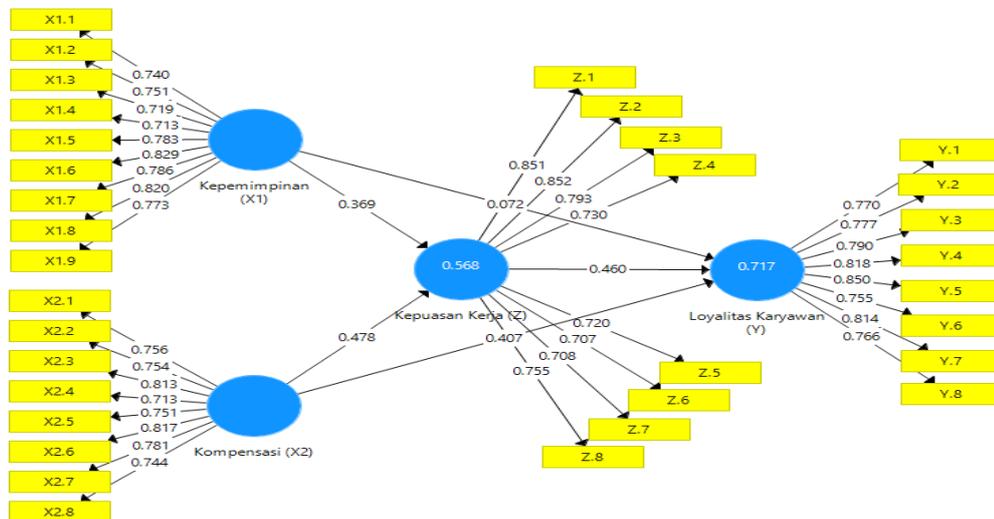
yang mencakup analisis outer model untuk menilai validitas konvergen dan reliabilitas instrumen, serta analisis model struktural untuk menguji hipotesis penelitian. Seluruh prosedur ini dirancang untuk memastikan bahwa data yang diperoleh valid dan dapat digunakan dalam menjawab pertanyaan penelitian. Teknik analisis yang diterapkan telah teruji dan diakui dalam penelitian kuantitatif, sehingga memungkinkan replikasi di konteks yang serupa. Dengan pendekatan yang sistematis serta instrumen yang terukur, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi pengelolaan sumber daya manusia di sektor perbankan.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan alat uji yang dipergunakan untuk menganalisis hipotesis adalah dengan menggunakan analisis convergent validity, reliability, serta pengujian model struktural dan bootstrapping hipotesis.

#### *Uji Validitas Konvergen (Convergent Validity)*



**Gambar 1. Hasil Pengujian Outer Model.**

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS 2025

Berdasarkan gambar 1.1 bahwa semua nilai untuk setiap indikator melebihi batas minimum 0,7. Chin & Dibbern, (2010) bahwa nilai loading factor  $> 0,70$  Maka dapat dikatakan bahwa hasil data dinyatakan valid konvergen.

#### *Uji Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)*

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur variable penelitian (N Yuningsih, 2021). Validitas diskriminan dikatakan tercapai apabila instrumen yang digunakan untuk mengukur konstruk yang berbeda dan tidak saling berkaitan menunjukkan nilai yang mencerminkan ketidakterkaitannya.

**Tabel 1.** Discriminant Validity Fornell Lacker Criteria

| Variable               | Kepemimpinan (X1) | Kompensasi (X2) | Loyalitas Karyawan (Y) | Kepuasan Kerja (Z) |
|------------------------|-------------------|-----------------|------------------------|--------------------|
| Kepemimpinan (X1)      | 0.769             |                 |                        |                    |
| Kompensasi (X2)        | 0.576             | 0.767           |                        |                    |
| Loyalitas Karyawan (Y) | 0.603             | 0.766           | 0.793                  |                    |
| Kepuasan Kerja (Z)     | 0.645             | 0.691           | 0.787                  | 0.767              |

Sumber; Data Diolah SmartPLS 4, 2025

*Uji Realibilitas (Composite Reliability)*

Uji composite reliability dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui nilai yang menunjukkan bahwa nilai yang di ukur memiliki keandalan yang baik dan dapat di percaya untuk digunakan, Seluruh variable dinyatakan reliable apabila nilai yang loading nya >0,70. Karyono (2021) Uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan.

**Tabel 2.** Composite Reliability

| Variable               | Cronbach's alpha | Composite reliability (rho_a) | Composite reliability (rho_c) | Keterangan |
|------------------------|------------------|-------------------------------|-------------------------------|------------|
| Kepemimpinan (X1)      | 0,913            | 0,915                         | 0,929                         | Reliabel   |
| Kepuasan Kerja (Z)     | 0,899            | 0,902                         | 0,919                         | Reliabel   |
| Kompensasi (X2)        | 0,899            | 0,901                         | 0,919                         | Reliabel   |
| Loyalitas Karyawan (Y) | 0,916            | 0,917                         | 0,931                         | Reliabel   |

Sumber: Data Diolah SmartPLS 4, 2025

*Boostrapping Dirrect Effect*

Hipotesis (bootstrapping) ini akan menganalisis apakah antara variabel independen terhadap variabel dependen terhadap pengaruh yang signifikan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat pathcoefficients yang menunjukkan koefisien parameter dan nilai signifikan. Dapat dikatakan signifikan jika nilai pathcoefficients dengan P-Value <0,05 dan dikatakan tidak signifikan jika nilai P-Value >0,005.

**Tabel 3.** Dirrect Effect

| HIPOTESIS                                       | Path pathcoefficients | p- value | 95% Interval Kepercayaan Path Coefficient |            | f square |
|---|-----------------------|----------|---|------------|----------|
|   |                       |          | Batas Bawah                               | Batas Atas |          |
| H1. Kepemimpinan (X1) → Kepuasan Kerja (Z)      | 0,369                 | 0        | 0,207                                     | 0,546      | 0,211    |
| H2. Kepemimpinan (X1) → Loyalitas Karyawan (Y)  | 0,072                 | 0,281    | -0,05                                     | 0,214      | 0,01     |
| H3. Kepuasan Kerja (Z) → Loyalitas Karyawan (Y) | 0,46                  | 0        | 0,293                                     | 0,63       | 0,323    |
| H4. Kompensasi (X2) → Kepuasan Kerja (Z)        | 0,478                 | 0        | 0,307                                     | 0,637      | 0,354    |
| H5. Kompensasi (X2) → Loyalitas Karyawan (Y)    | 0,407                 | 0        | 0,251                                     | 0,546      | 0,289    |

Sumber : Data Diolah SmartPLS 4, 2025

*Boostrapping Indirrect Effect*

**Tabel 4. Indirect Effect**

| HIPOTESIS   | Path Coefficient | p-value | 95% Interval Kepercayaan Path Coefficient |            |
|---|------------------|---------|---|------------|
|   |                  |         | Batas Bawah                               | Batas Atas |
| H6. Kepemimpinan (X1) → Kepuasan Kerja (Z) → Loyalitas Karyawan (Y) | 0,17             | 0,001   | 0,083                                     | 0,284      |
| H7. Kompensasi (X2) → Kepuasan Kerja (Z) → Loyalitas Karyawan (Y)   | 0,22             | 0       | 0,113                                     | 0,358      |

## Pembahasan

### *Pengaruh Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja*

Hipotesis Pertama (H1) diterima yaitu ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap peningkatan kepuasan kerja dengan path coefficient (0,369) dan p-value ( $0,000 < 0,05$ ). Setiap perubahan pada Kepemimpinan maka akan meningkatkan loyalitas karyawan dalam selang kepercayaan 95% besar pengaruh kepemimpinan dalam meningkatkan kepuasan kerja terletak antara 0,207 sampai 0,546. Meskipun demikian keberadaan kepemimpinan dalam meningkatkan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang sedang / Moderat dalam level structural ( $f \text{ square} = 0,211$ ). Pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,369 yang diartikan jika kepemimpinan meningkat satu satuan unit maka kepuasan kerja meningkat sebesar 0,369.

### *Pengaruh Kepemimpinan terhadap loyalitas kerja*

Hipotesis Kedua (H2) tidak diterima yaitu adanya pengaruh tidak signifikan kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan dengan path coefficient (0,072) dan p-value ( $0,281 > 0,05$ ). Setiap perubahan pada Kepemimpinan maka akan meningkatkan loyalitas karyawan dalam selang kepercayaan 95% besar pengaruh kepuasan kerja dalam meningkatkan loyalitas karyawan terletak antara -0,050 sampai 0,214. Dengan demikian keberadaan kepemimpinan dalam meningkatkan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang rendah dalam level structural ( $f \text{ square} = 0,010$ ).

### *Pengaruh Kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan*

Hipotesis Ketiga (H3) diterima yaitu ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan path coefficient (0,460) dan p-value ( $0,000 < 0,05$ ). Setiap perubahan pada Kepuasan kerja maka akan meningkatkan loyalitas karyawan dalam selang kepercayaan 95% besar pengaruh kepuasan kerja dalam meningkatkan loyalitas karyawan terletak antara 0,293 sampai 0,630. Dengan demikian keberadaan kepuasan kerja dalam memediasi loyalitas karyawan mempunyai pengaruh yang tinggi dalam level structural ( $f \text{ square} = 0,323$ ). Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan adalah sebesar 0,460 yang diartikan jika kepemimpinan meningkat satu satuan unit maka kepuasan kerja meningkat sebesar 0,460.

### *Pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja*

Hipotesis Keempat (H4) diterima yaitu ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan path coefficient (0,478) dan p-value ( $0,000 < 0,05$ ). Setiap perubahan pada Kompensasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja dalam selang kepercayaan 95% besar pengaruh Kompensasi dalam meningkatkan kepuasan kerja terletak antara 0,307 sampai 0,637. Dengan demikian keberadaan kompensasi dalam meningkatkan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang tinggi dalam level structural ( $f \text{ square} = 0,354$ ). Pengaruh langsung Kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,478 yang diartikan jika kepemimpinan meningkat satu satuan unit maka

kepuasan kerja meningkat sebesar 0,478.

#### *Pengaruh Kompensasi terhadap loyalitas karyawan*

Hipotesis Kelima (H5) diterima yaitu ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap loyalitas karyawan dengan path coefficient (0,407) dan p-value ( $0,000 < 0,05$ ). Setiap perubahan pada Kepemimpinan maka akan meningkatkan loyalitas karyawan dalam selang kepercayaan 95% besar pengaruh kepuasan kerja dalam meningkatkan loyalitas karyawan terletak antara 0,251 sampai 0,546. Meskipun demikian keberadaan kepemimpinan dalam meningkatkan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang sedang / Moderat dalam level structural ( $f \text{ square} = 0,289$ ). Pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,407 yang diartikan jika kepemimpinan meningkat satu satuan unit maka kepuasan kerja meningkat sebesar 0,407.

#### *Pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja*

Hipotesis Keenam (H6) diterima dimana kepuasan kerja signifikan berperan sebagai variable mediasi yaitu memediasi pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap loyalitas Karyawan dengan path coefficient (0,170) dan p-value ( $0,001 < 0,05$ ). Pengaruh tidak langsung Kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0,170 yang diartikan jika kepemimpinan meningkat satu satuan unit maka kepuasan kerja dapat meningkat secara tidak langsung melalui loyalitas karyawan sebesar 0,170.

#### *Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja*

Hipotesis Ketujuh (H7) diterima dimana kepuasan kerja signifikan berperan sebagai variable mediasi yaitu memediasi pengaruh tidak langsung kompensasi kerja terhadap loyalitas Karyawan dengan path coefficient (0,220) dan p-value ( $0,000 < 0,05$ ). Pengaruh tidak langsung Kompensasi terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0,220 yang diartikan jika kepemimpinan meningkat satu satuan unit maka kepuasan kerja dapat meningkat secara tidak langsung melalui loyalitas karyawan sebesar 0,220

## **Simpulan dan Saran**

Penelitian ini mengungkap bahwa kepemimpinan berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, meskipun tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap loyalitas kerja. Sebaliknya, kepuasan kerja terbukti berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selain itu, kompensasi juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Temuan ini lebih lanjut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kepemimpinan dan loyalitas kerja, serta antara kompensasi dan loyalitas kerja di PT. Hyundai Motor Manufacturing Indonesia.

Dari sisi akademik dan praktis, penelitian ini berkontribusi pada pemahaman mengenai hubungan antara kepemimpinan, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan dalam industri otomotif. Secara teoretis, hasil penelitian ini menegaskan peran penting kepuasan kerja sebagai faktor yang menghubungkan kepemimpinan dan kompensasi dengan loyalitas karyawan. Dari segi praktik, temuan ini dapat menjadi referensi bagi manajemen dalam menyusun kebijakan kepemimpinan yang lebih efektif serta strategi kompensasi yang lebih adil dan transparan guna meningkatkan loyalitas karyawan.

Meskipun memberikan wawasan yang berharga, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Studi ini hanya berfokus pada satu perusahaan dalam industri otomotif, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat diterapkan secara luas di sektor lain. Oleh karena

itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan longitudinal serta memperluas cakupan studi ke berbagai sektor industri guna memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan.

## Ucapan Terimakasih

Saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Universitas Pelita Bangsa dan PT. Hyundai Motor Manufacturing Indonesia atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan dalam mendukung penelitian ini. Kami juga berterima kasih kepada para responden yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dan memberikan data yang sangat berharga bagi penelitian ini. Tak lupa, kami mengapresiasi bimbingan, masukan, dan dukungan dari dosen pembimbing, serta keluarga yang telah memberikan motivasi dan semangat selama proses penelitian ini berlangsung. Kami menyadari bahwa jurnal ini masih memiliki keterbatasan, dan oleh karena itu, kami sangat menghargai kritik serta saran yang membangun demi perbaikan di masa mendatang.

## Referensi

- A Pragusti, R Hidayat (2023). JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi pada Loyalitas Karyawan.
- Hasibuan, M. (2014). Manajemen sumber daya manusia (edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan.
- John & Robert (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Salemba Empat.
- Justin Sirait (2007), Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Internasional. Jakarta, Mitra Wacana Media.
- K Karyono (2021). Jurnal Pendidikan Indonesia: Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Stmi Jakarta
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Rajawali Pers.
- N Yuningsih - Manageable, (2022). Peran keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi
- Onsardi, Asmawi, M., Abdullah, T. (2017). The Effect Of Compensation, Empowerment, And Job Satisfaction On Employee Loyalty. International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM).., 5(12).
- Panggabean. (2002), Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- R Rismawati, D Syafira (2021). MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai
- Robbins SP, dan Judge. (2011). Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta.
- S Qorfianalda, A Wulandari (2021). EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan dan Loyalitas Kerja Karyawan
- Terry, George dan Leslie W. Rue. (2010). Dasar-dasar Manajemen. Cetakan kesebelas. Jakarta:PT Bumi Aksara.
- Varma, D., Patil, K., & Ulle, R. (2018). An Empirical Study on Job Satisfaction and Employee Loyalty. Jetir, Vol.5, Hal 8