

**SKRIPSI**  
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,**  
**KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA**  
**TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA**  
**KARYAWAN WARUNK UPNORMAL DI JAKARTA**  
**BARAT**



**DIAJUKAN OLEH:**  
**NAMA: IRWAN GUNAWAN**  
**NIM: 115170055**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT**  
**GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**JAKARTA**  
**2021**

### SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Irwan Gunawan  
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115170055  
Program Studi : S1 Manajemen  
Alamat : JL.KR Kwitang 1B / 29  
Kota Jakarta Pusat 10420  
Telp. 0858172022  
HP. 082111521492

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 31 Desember 2021



Irwan Gunawan

**Catatan:**

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : IRWAN GUNAWAN  
NO. POKOK MAHASISWA : 115170055  
PROGRAM JURUSAN : S1 / MANAJEMEN  
MATA KULIAH POKOK : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,  
KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN  
PADA KARYAWAN WARUNK UPNORMAL  
DI JAKARTA BARAT

Jakarta, 28 Desember 2021

Pembimbing,



(Sanny Ekawati S.E., M.M.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : IRWAN GUNAWAN  
NO. POKOK MAHASISWA : 115170055  
PROGRAM/JURUSAN : S1/MANAJEMEN  
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,  
KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP LOYALITAS  
KARYAWAN WARUNK UPNORMAL DI  
JAKARTA BARAT

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Kompherensif tanggal 12 Januari 2022 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : - Yenny Lego S.E., M.M.
2. Anggota Penguji : - Dra. Khairina Natsir, M.M  
- Sanny Ekawati S.E, M.M.

Jakarta, 28 Januari 2021

Pembimbing,



(Sanny Ekawati S.E., M.M.)

## ABSTRACT

TARUMANAGARA UNIVERSITY  
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS  
JAKARTA

- (A) Irwan Gunawan (115170055)
- (B) *THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, COMPENSATION, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE LOYALTY AMONG WARUNK UPNORMAL EMPLOYEES IN WEST JAKARTA*
- (C) xvi + 94 pages, 2022, table 17; figure 6; appendix 5
- (D) HUMAN RESOURCES
- (E) *Abstract : The aim of this study was to find out whether there was an effect of leadership style, compensation, and work environment on loyalty of Warunk Upnormal's employees in West Jakarta. The subjects of this study were 100 of Warunk Upnormal's employees in West Jakarta. The sampling method in this research was using purposive sampling. The instrument in google form questionnaires. The data was analyzed with Smart-PLS version 3.0. The findings showed that leadership style and compensation had positive and significant effect on employee's loyalty, while work environment had positive and insignificant effect on employee loyalty.*
- (F) References 61 (1967-2021)
- (G) Sanny Ekawati S.E., M.M.

# **ABSTRAK**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**JAKARTA**

- (A) Irwan Gunawan (115170055)
- (B) **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN WARUNK UPNORMAL DI JAKARTA BARAT**
- (C) xvi + 94 halaman, 2022, tabel 17; gambar 6; lampiran 5
- (D) **SUMBER DAYA MANUSIA**
- (E) **Abstrak** : Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan Warunk Upnormal di Jakarta Barat. Subyek penelitian ini adalah 100 karyawan tetap Warunk Upnormal di Jakarta Barat. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan metode purposive sampling. Penelitian ini menggunakan analisis data dengan pendekatan Partial Least Square (PLS) berupa aplikasi SmartPLS versi 3.0. Temuan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap variabel loyalitas karyawan, sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan.
- (F) Daftar Pustaka 61 (1967-2021)
- (G) Sanny Ekawati S.E., M.M.

You're Already Hurt.  
You're Already In Pain.  
Don't Quit.  
Get A Reward From It.

Karya ini saya persembahkan:

Untuk yang tercinta

Keluarga, Sahabat, dan Teman-teman terkasih



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan rahmat-Nya yang senantiasa menyertai penulis dalam pembuatan skripsi ini sehingga penulis dapat menyelesaikannya dengan tepat waktu. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara, Jakarta.

Selesainya penyusunan penelitian ini juga tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu perkenankanlah penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Ibu Sanny Ekawati S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia untuk meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan bimbingan, petunjuk, dan pengarahan yang sangat bermanfaat kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widioatmodjo, S.E., M.M., MBA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Segenap Dosen dan Staf Pengajar yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama masa perkuliahan.
6. Papa dan Mama tercinta serta kakak dan adik terkasih, yang telah memberikan dukungan dan doa yang tak berkesudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan kuliah dan skripsi ini.
7. Teman-teman satu bimbingan yaitu, Helen, Hanzel, Henry, dan yang lainnya, yang selalu bersama-sama saling membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

8. Sahabat-sahabat terkasih yaitu, Stevan Hadinata, Michael Kelvin, Jordrius Pangestu, Ferry Irawan, dan Kevin Tarihoran yang selalu memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman angkatan 2017, yaitu Richard, Martin, Bryan, Andreas, Keegan, Itha, dan Dheti yang membantu dan memberikan dorongan selama kuliah dan penyelesaian skripsi.
10. Seluruh responden yang telah meluangkan waktunya untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.
11. Semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu-persatu, yang telah ikut memberikan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik dalam hal isi, tata bahasa, maupun dari segi penyusunan. Oleh karena itu, penulis mengucapkan maaf dan dengan tangan terbuka bersedia menerima kritik dan saran guna melengkapi skripsi ini agar menjadi lebih baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca sekalian.

Jakarta, 4 Januari 2022

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Irwan Gunawan' with a stylized flourish above the name.

Irwan Gunawan

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....	iv
ABSTRACT .....	v
ABSTRAK.....	vii
HALAMAN MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A.    Permasalahan.....	1
1.    Latar Belakang .....	1
2.    Identifikasi.....	4
3.    Batasan .....	4
4.    Rumusan.....	5
B.    Tujuan dan Manfaat .....	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A.    Gambaran Umum Teori .....	7
1.    Teori Loyalitas Karyawan.....	7
2.    Teori Gaya Kepemimpinan .....	9

3.	Teori Kompensasi .....	14
4.	Teori Lingkungan Kerja .....	18
B.	Definisi Konseptual Variabel .....	21
1.	Loyalitas Karyawan .....	21
2.	Gaya Kepemimpinan.....	21
3.	Kompensasi .....	22
4.	Lingkungan Kerja.....	22
C.	Kaitan Antar Variabel .....	23
1.	Kaitan Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan .....	23
2.	Kaitan Kompensasi dan Loyalitas Karyawan .....	23
3.	Kaitan Lingkungan Kerja dan Loyalitas Karyawan.....	24
D.	Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis.....	25
BAB III METODE PENELITIAN .....		26
A.	Desain Penelitian.....	26
B.	Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel.....	27
1.	Populasi.....	27
2.	Metode Pemilihan Sampel .....	27
3.	Ukuran Sampel.....	28
C.	Operasionalisasi Variabel dan Instrumen.....	28
D.	Analisis Validitas dan Reliabilitas .....	33
1.	Hasil Uji Validitas.....	33
2.	Hasil Uji Reliabilitas .....	37
E.	Analisis Data.....	39
1.	Uji <i>R Square</i> ( $R^2$ ) .....	39
2.	Uji <i>Q Square</i> ( $Q^2$ ).....	39

3.	Uji <i>Goodness of Fit</i> (GoF) .....	40
4.	Uji Hipotesis ( <i>Path Coefficient</i> ).....	40
F.	Asumsi Analisis Data.....	41
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>42</b>
A.	Deskripsi Subjek Penelitian .....	42
1.	Jenis Kelamin .....	42
2.	Pendidikan Terakhir .....	43
3.	Usia .....	43
4.	Lama Bekerja .....	44
B.	Deskripsi Objek Penelitian.....	44
1.	Gaya Kepemimpinan.....	45
2.	Kompensasi .....	47
3.	Lingkungan Kerja.....	48
4.	Loyalitas Karyawan .....	49
C.	Hasil Analisis Data.....	50
1.	Hasil Uji <i>R Square</i> ( $R^2$ ).....	50
2.	Hasil Uji <i>Q Square</i> ( $Q^2$ ) .....	51
3.	Hasil Uji <i>Goodness of Fit</i> (GoF).....	51
4.	Hasil Uji Hipotesis .....	52
D.	Pembahasan .....	54
<b>BAB V PENUTUP .....</b>		<b>57</b>
A.	Kesimpulan .....	57
B.	Keterbatasan dan Saran .....	57
1.	Keterbatasan .....	57
2.	Saran.....	57

DAFTAR BACAAN .....	59
LAMPIRAN .....	64
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	92
SURAT IZIN PERUSAHAAN .....	93
HASIL TURNITIN.....	94

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. & Jogiyanto. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis* (Edisi 1). Yogyakarta: ANDI.
- Aityan, S.K. dan Gupta. (2011). Challenges of Employee Loyalty in Corporate America. *Journal Research Article*, 2 (2). pp 47-54.
- Anoraga, P. (2001). *Psikologi dalam Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aritonang, L. R. (2014). Metode Penelitian Bisnis. Diakses dari Universitas Terbuka, Repository Universitas Terbuka. <http://repository.ut.ac.id/4594/>
- Chen, Y. C., Chen, H. I., Tsui, P. L., and Chiang, Y. C. (2016). Contributing causes of employee loyalty of service personnel in international hotels. *International Journal of Organizational Innovation*, 9(1), 107-118.
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. *Modern Methods for Business Research*, pp. 295-336
- Cooper. (2015). *Business Research Methods* (11<sup>th</sup> edition). New York: McGraw-Hill Companies Inc.
- Davis, K & Werther, W. B. (2014). *Human Resources and Personal Management* (5<sup>th</sup> edition). New York: McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2012). *Manajemen SDM*. buku 1. Jakarta: Indeks.
- Drever, J. (2012). *Psychology Dictionary*. New York: McGraw-Hill.
- Effendi. (2012). *Strategic issues on human resource development*. Surabaya: Insan Cendekia.
- Eskildsen, J.K. and Nussler, M.L. (2000). The managerial drivers of employee satisfaction and loyalty. *Total Quality Management*, Vol. 11 (4), pp. 581-588.
- Fiedler, F. A. (2017). *A theory of Leadership Effectiveness*. New York: Mc. Graw-Hill.

- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1995). *Multivariate data analysis*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- \_\_\_\_\_, Sarstedt, M., Ringle, C.M., & Mena, J.A. (2012). An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research. *Journal of the Academy of Marketing Science*, Vol. 40 (3), pp. 414-433.
- Hair, J., Hult, G., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2014). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. California: SAGE Publication Inc.
- Hameed, A., Ramzan, M., Zubair, H.M.K., Ali, G., & Arslan M. (2014). Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan). *International Journal of Business and Social Science* Vol. 5 (2).
- Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Haryono, S. H. (2016). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen AMOS LISREL PLS*. Jawa Barat: Intermedia Personalia Utama.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Bumi Aksara.
- Hersey, P. & Kenneth. H. B. (2017). *Organizational Behavior Management*. New York: McGraw-Hill.
- House, J. R. (2015). Path-goal Theory of Leadership: Lessons, Legacy, and a Reformulated Theory. *Leadership Quarterly*, 7 (3), pp. 19-96.
- Latan, H. & Ramli, N.A. (2013). The Results of Partial Least Squares-Structural Equation Modelling Analyses (PLS-SEM). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2364191> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2364191>
- Mathis, R.L. & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Milcovich, G. T. (1999). *Compensation*. New York: Irwin Mcgraw-Hill.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.



- Muljani, N. (2002). Kompensasi Sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 4 (2). pp: 108 – 122.
- Nasution, S. (2003). *Metode research (penelitian ilmiah)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B. & Wright, P.M. (2016). *Fundamentals of Human Resource Management* (6th edition). New York: McGraw-Hill.
- Nor, R.J. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bebek Goreng Kalijo Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, vol 5 (2).
- Nunnally, J.C. (1967). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill.
- Pandy C., & Khare, R. (2012). Impact of job satisfaction and organizational commitment on employee loyalty. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, vol 1 (8),26-41.
- Permadi, I K.O., Landra, N., Kusuma, I G.A.E.T. & Sudja, I N. (2019). The Impact Of Compensation And Work Environment Towards Job Satisfaction To Affect The Employee Performances. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, vol 6 (2),1248-1258.
- Poerwopoespito. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Belajar.
- Pophal, G.L. (2018). *Human Resources Book: Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis* (Edisi 2). Jakarta: Prenada Media Group.
- Purba, B.K. & Andri, S. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis). *Jurnal Online Mahasiswa FSIP*, 4 (1). ISSN: 2355 – 6919.
- Purwandari, E.Y. (2008). “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan”. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Putra, I W.S. & Sriartha, A.A.A (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8 (2), 7746 – 7774. DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i2.p8>

- Ridhotullah, S. & Jauhar, M. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Edisi ke 6). Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P., DeCenzo, D.A. & Coulter, M. (2013). *Fundamentals of Management: Essential Concepts and Applications* (8th edition). New Jersey: Pearson.
- Saydam, G. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource): Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djanbatan.
- Schultz, D. & Schultz, S E. (2006). *Psychology & Work Today* (9<sup>th</sup> Edition). New Jersey: Pearson Education Inc.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. (7th Edition). United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- Shalom, A. & Suprastha, N. (2020). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Karya Mulia Di Jakarta”. Skripsi. Jakarta: Universitas Tarumanagara.
- Simanjuntak, P. (2013). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta. LPFEUI.
- Soelistyoningrum, J.N. (2021). Pengaruh Efektivitas Work from Home terhadap Loyalitas dan Kinerja Karyawan Kantor Imigrasi Bitung. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 321-331. Retrieved from <https://ibn.e-journal.id/index.php/ESENSI/article/view/216>
- Steers, R. M & Porter, L. W. (2012). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, Vol 14 (4), 224-247.
- Stephani, L.A. & Wibawa, I M.A. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja pada Loyalitas Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin. *E-Jurnal Manajemen*, 3 (10), 3078-3095.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Tabachnick, B.G. & Fidell, L.S. (1983). *Using Multivariate Statistics*. New York: Harper and Row Publishers.
- Tenenhaus, M., Vinci Chatelin, Y.M., & Carlo, L. (2004). PLS Path Modeling. *Computational Statistic and Data Analysis*, 48, 159-205.
- Thoha, M. (2010). *Pembinaan Organisasi, proses diagnosa dan intervensi. Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Vijayabanu, C., Amudha, R. (2012) A study on efficacy of employee training: Review of literature. *Business: Theory and Practice*, 13 (3). pp. 275-282. doi: 10.3846/btp.2012.29
- Waridin & Guritno, B. (2015). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*, 1(1), 63-74.
- Wasito, H. (1992). *Pengantar metodologi penelitian: buku panduan mahasiswa*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wold, H. (1985). *Partial Least Square: Encyclopedia of Statistic Sciences* (Vol 8). New York: John Wiley.
- Zainal, Veithzal Rivai, dkk. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### DATA PRIBADI

1. Nama Lengkap : Irwan Gunawan
2. Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 12 Januari 1998
3. Alamat : Jl. Kr. Kwitang 1B no. 29, Jakarta Pusat, DKI  
Jakarta
4. Jenis Kelamin : Laki-laki
5. Agama : Budha
6. Kewarganegaraan : Indonesia
7. Telepon : 082111521492
8. E-mail : [irwan.115170055@stu.untar.ac.id](mailto:irwan.115170055@stu.untar.ac.id)

### PENDIDIKAN FORMAL

1. 2017 - Sekarang : S1 Manajemen Universitas Tarumanagara
2. 2014 – 2017 : SMA Bina Kusuma
3. 2011 - 2014 : SMP Bina Kusuma
4. 2005 - 2011 : SD Bina Kusuma

Nomor : 001/CPG/IX/2021  
Lampiran : -  
Perihal : Persetujuan Izin Riset

Jakarta, 22 September 2021

Yang Terhormat,  
Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Tarumanagara

Bersama ini kami menyetujui Mahasiswa:

Nama : Irwan Gunawan  
NIM : 115170055  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen  
Instansi : Universitas Tarumanagara

Untuk melakukan Riset kepada karyawan Warunk Upnormal dari September 2021 – Oktober 2021 dalam rangka penulisan skripsinya yang berjudul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN WARUNK UPNORMAL DI JAKARTA BARAT**

Atas perhatian Saudara diucapkan terima kasih.

Manager

  
**WARUNK  
UPNORMAL**  
Indonesia's Best Bakery & Coffee Shop  
(Dinda Halim)

## Turnitin Originality Report

Processed on: 31-Dec-2021 07:58 WIB  
 ID: 1736553858  
 Word Count: 10543  
 Submitted: 1

*Handwritten signature*  
 (Lerbin R. Aritonang R.)  
 Manajemen Litbang FE UNTAR

## Similarity Index

7%

## Similarity by Source

Internet Sources: 7%  
 Publications: 2%  
 Student Papers: N/A

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,  
 KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN  
 KERJA TERHADAP LOYALITAS

KARYAWAN PADA KARYAWAN  
 WARUNK UPNORMAL DI JAKARTA

BARAT By Sm Irwan Gunawan

2% match (Internet from 12-Nov-2021)

<https://core.ac.uk/download/pdf/322508441.pdf>

1% match (Internet from 03-Dec-2021)

<http://repository.untar.ac.id/31828/1/MARCELINE%20TANIA%20%20AGUSTINE%20115150062%201A.pdf>

1% match (Internet from 12-Oct-2021)

[http://repository.untar.ac.id/13332/1/bukti%20penelitian\\_10189012\\_10A134016.pdf](http://repository.untar.ac.id/13332/1/bukti%20penelitian_10189012_10A134016.pdf)

1% match (Internet from 25-Oct-2021)

[https://archive.org/stream/manajemen-finish-protect/MANAJEMEN%20Finish%20-%20Protect\\_djvu.txt](https://archive.org/stream/manajemen-finish-protect/MANAJEMEN%20Finish%20-%20Protect_djvu.txt)

1% match (Internet from 04-Oct-2021)

<https://konsultaskripsi.com/tag/konsultasi-skripsi-jogja/page/16/>

1% match (Internet from 17-Sep-2021)

<http://lib.unnes.ac.id/44761/1/Skripsi%20Dhenok%20Afrianingrum%20%20287101416173%29%201%20-%20dhenok%20afrianingrum.pdf>

1% match (Internet from 30-Oct-2018)

<https://docobook.com/bab-ii-tinjauan-gustaka-a-loyalitas-karyawan-1-pengertian9f116f1e47538d237f34fac72ad2159848273.html>

1% match ()

[Infan, Lailia, Awan, Kostrad, Diharjo, SE., M.Ag. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN \(STUDI PADA SALES PROMOTION GIRL/MAN KALBE NUTRITIONALS CABANG SURAKARTA\)", 2016](#)

SKRIPSI PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA KARYAWAN WARUNK UPNORMAL DI JAKARTA BARAT DIAJUKAN OLEH: NAMA: IRWAN GUNAWAN NIM: 115170055 UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS TARUMANAGARA JAKARTA 2021 BAB I PENDAHULUAN A. Permasalahan 1. Latar Belakang Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai penggerak seluruh aktivitas organisasi maupun aktivitas bisnis suatu perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada penggunaan tenaga kerja yang tepat yang akan menjadi pelengkap semua aset lainnya (Vijayabanu dan Amudha, 2012). Untuk itu setiap perusahaan harus dapat menjaga dan memelihara karyawan mereka. Karyawan yang merasa diperhatikan dan nyaman bekerja pada perusahaan akan memberikan sikap loyal kepada perusahaan. Loyalitas karyawan perlu mendapatkan perhatian penting karena karyawan yang memiliki sikap loyal akan bekerja dengan sepenuh hati dan akan dapat dimaksimalkan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Steers dan Porter (2012), loyalitas karyawan merupakan sikap kesetiaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya baik dalam menjaga kerahasiaan perusahaan atau organisasi, dan berusaha mengerjakan tugas-tugasnya sebaik mungkin. Loyalitas karyawan ini diperlukan bagi seluruh perusahaan atau organisasi, termasuk yang bergerak pada sektor makanan seperti Warunk Upnormal. Selama masa pandemi COVID-19, Warunk Upnormal tidak melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), namun Warunk Upnormal melakukan pengurangan jam kerja dan perubahan kebijakan lainnya sehingga perubahan ini dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Selain itu terdapat juga beberapa variabel yang diduga dapat mempengaruhi loyalitas karyawan seperti gaya kepemimpinan,