



Analisis Mempertahankan Loyalitas Kerja dan Penerapannya terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Tooxy Second Stuff

Silviana Khoerun Nisa*, Bangun Putra Prasetya

Universitas Widya Mataram

Abstract: Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Tujuan dari penelitian kualitatif yaitu menjelaskan suatu fenomena secara detail dengan cara pengumpulan data yang detail juga, yang menunjukkan pentingnya kedalaman data yang diteliti. Sedangkan jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian lapangan (field research) yang berarti suatu penelitian yang dilakukan secara sistematis dengan mengangkat data yang ada di lapangan. Penelitian lapangan (field research) bertujuan untuk mengungkap fakta dan kenyataan yang ada di masyarakat. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan untuk mempertahankan loyalitas kerja karyawan pada Toko Baju Tooxy Second Stuff bisa dikatakan cukup baik. Dikatakan cukup baik karena strategi yang digunakan sesuai dengan teori mempertahankan loyalitas kerja karyawan. Namun, pada kenyataannya dengan penerapan Loyalitas pada Kinerja Karyawan yang cukup baik belum dapat mempertahankan loyalitas karyawan. Disimpulkan bahwa penerapan yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan masih banyak yang tidak terealisasi di Toko Baju Tooxy Second Stuff. Sehingga mempengaruhi hasil dari penerapan Kinerja Karyawan yang telah dilakukan di Toko Baju Tooxy Second Stuff.

Keywords: Loyalitas kerja, Kinerja Karyawan

DOI:

<https://doi.org/10.47134/jampk.v1i4.349>

*Correspondence: Silviana Khoerun Nisa

Email: silvinisa155@gmail.com

Received: 11-06-2024

Accepted: 13-06-2024

Published: 21-06-2024



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license

(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Keywords: Work loyalty, Employee Performance

Abstract: This research uses a qualitative approach. The purpose of qualitative research is to explain a phenomenon in detail by means of detailed data collection as well, which shows the importance of the data under study. While the type of research used is field research (field research) which means a study conducted systematically by lifting data in the field. Field research aims to reveal facts and realities that exist in society. Based on the results of this study indicate that the application to maintain employee work loyalty at the Tooxy Second Stuff Clothing Store can be said to be quite good. It is said to be quite good because the strategy used is in accordance with the theory of maintaining employee work loyalty. However, in reality, the application of Loyalty to Employee Performance which is quite good has not been able to maintain employee loyalty. It is concluded that there are still many applications that affect employee work loyalty that are not realized at the Tooxy Second Stuff Clothing Store. So that it affects the results of the application of Employee Performance that has been carried out at the Tooxy Second Stuff Clothing Store.

Pendahuluan

Berdasarkan survei yang dilakukan Towers Watson. Perusahaan konsultan di bidang tenaga kerja ini merilis survei terbarunya mengenai Global Workforce Study 2021

yang mengikutkan 29 negara termasuk Indonesia dengan total responden sebanyak 32.000 karyawan. Untuk Indonesia ditemukan hasil bahwa sekitar dua pertiga karyawan tidak memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaannya (Fersinata & Sitohang, 2022). Survei juga menyebutkan bahwa sekitar 27% dari karyawan saat ini telah berencana untuk pindah dalam dua tahun kedepan. Tidak hanya itu saja, 42% dari total responden di Indonesia, sebanyak 1.005 karyawan menyatakan bahwa mereka harus meninggalkan perusahaannya sekarang untuk meningkatkan karirnya di masa depan (Nuswantoro, 2021). Sedangkan hanya ada 36% karyawan yang memiliki loyalitas terhadap perusahaannya di mana dia bekerja saat ini. Berdasarkan survei Towers Watson mengatakan ada beberapa faktor yang menyebabkan karyawan tidak loyal dengan perusahaannya. Pertama yaitu soal gaji yang dirasa masih kurang sesuai, faktor lainnya yaitu beban kerja, pengembangan karir, lokasi kerja, manfaat pensiun hingga hubungan kerja dengan atasannya (Luki & Nazmi, 2021).

Loyalitas merupakan manifestasi dari kebutuhan manusia untuk memiliki, mendukung, mendapatkan rasa aman dan membangun ketertarikan serta menciptakan emotional attachment (Hurriyati, 2015). Loyalitas juga dapat diartikan sebagai tekad dan kesanggupan karyawan untuk menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Karyawan yang memiliki tingkat loyalitas tinggi terhadap organisasi atau perusahaannya sangat penting untuk kemajuan organisasi atau perusahaan tersebut (Nuswantoro, 2021). Pada dasarnya perusahaan, bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka juga mempunyai rasa loyalitas yang tinggi kepada perusahaan tempat dia bekerja. Karena karyawan yang mempunyai rasa loyalitas yang tinggi dapat bekerja dengan optimal dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dengan apa yang dikerjakannya untuk perusahaan. Untuk mendapatkan karyawan yang memiliki sikap loyalitas yang tinggi itu tidak mudah. Tidak semua karyawan mau memberikan sikap loyalitasnya pada perusahaan. Bahkan terkadang ada perusahaan yang hanya dijadikan sebagai batu loncatan oleh karyawannya untuk berkerja ditempat lain (Harahap, 2023). Oleh karena itu perusahaan harus memikirkan faktor-faktor yang yang dapat menciptakan dan mempengaruhi loyalitas kerja karyawan (Wilianto, 2019).

Loyalitas bukan hanya sebatas bagaimana karyawan tetap tinggal di perusahaan, tetapi loyalitas juga merupakan rasa menjadi bagian dari perusahaan agar karyawan dapat mengoptimalakan hasil kerjanya (Putra, 2022). Karyawan tetap tinggal juga tidak semata harus patuh karena sudah seharusnya memang begitu dan sesuai norma yang ada, tetapi loyalitas harus terkait sampai pada komitmen terhadap perusahaan karena keterlibatan secara emosional dengan perusahaan (Maulida & Askiah, 2020). Hal tersebut bisa terjadi karena loyalitas atau kesetiaan menurut Meyer dan Herscovits dalam Oei "Merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya." Kondisi psikologis

inilah yang membuat karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan. Akan berbeda keadaannya jika Loyalitas kerja muncul saat keperluan yang dibutuhkan karyawan tersebut telah dipenuhi oleh sistem yang bersangkutan (Kosasih & Kurniawan, 2019). Dalam prakteknya, banyak bisnis yang bergantung pada loyalitas kerja tetapi tidak memiliki upaya untuk membanggunya. Sehingga perusahaan tampak seperti wadah yang tidak menghargai karyawan (Alfanda & Sitohang, 2022).

Toko Baju Tooxy Second Stuff merupakan usaha mikro dan kecil bergerak di bidang pertokoan yang menyediakan khusus untuk baju, jaket sweater, dan celana yang berada di tanggerang selatan. Berdasarkan hasil wawancara awal peneliti dengan karyawan di Toko Baju Tooxy Second Stuff pada tanggal 18 April 2024 silam (Subagja & Safrianto, 2020). diketahui bahwa bulan Januari hingga Februari ada sekitar tiga orang karyawan yang telah mencoba untuk bekerja di Toko Baju Tooxy Second Stuff, namun kurang dari dua minggu karyawan tersebut sudah mengundurkan diri. Bahkan karyawan yang sekarang masih bekerja di Toko Baju Tooxy Second Stuff mengatakan bahwa ia masih tetap bekerja di Toko Baju Tooxy Second Stuff di karenakan hanya sekedar iseng untuk menambah pengalaman berjualan. Sedangkan dari observasi awal tugas pekerjaan yang ada di Toko Baju Tooxy Second Stuff tersebut masih terbilang standar dan tidak begitu berat. Selain itu, fasilitas yang diberikan oleh pemilik toko juga banyak, seperti tersedianya wifi, tempat untuk istirahat dan sholat, juga adanya jadwal libur untuk setiap dua minggu sekali (Karim, 2020).

Dalam penelitian ini teori yang digunakan oleh peneliti yaitu teori loyalitas kerja dan penerapannya. Dijelaskan bahwa setiap organisasi atau perusahaan tentu memiliki berbagai tujuan yang hendak untuk dicapai (Juniartika et al., 2023). Tujuan tersebut dapat diraih dengan memberdayakan sumber-sumber daya yang ada. Salah satu sumber daya yang penting dalam organisasi atau perusahaan yaitu, sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor yang dapat menunjukkan keunggulan kompetitif potensial suatu organisasi atau perusahaan (Simamora, 2004).

Penerapan loyalitas kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan karena loyalitas menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan berkelanjutan. Karyawan yang loyal cenderung lebih berdedikasi, berinisiatif, dan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas mereka. Ini bisa menghasilkan karyawan yang lebih produktif dan berkontribusi secara positif terhadap kesuksesan perusahaan (Akila, 2020).

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan yaitu sebagai berikut: faktor rasional yang menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti kompensasi, bonus, fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Faktor emosional menyangkut perasaan atau ekspresi diri, seperti lingkungan kerja yang mendukung, budaya kerja, pemimpin yang berkharisma dan perasaan aman saat bekerja. Faktor spiritual menyangkut hubungan yang berdasarkan kepercayaan, seperti kepuasan rohani dan

pemimpin yang religius (Sari, 2019).

Mengenai tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang melatarbelakangi loyalitas kerja karyawan di Toko Baju Tooxy Second Stuff, untuk menganalisis pertahanan loyalitas kerja dan penerapan yang dapat digunakan demi mempertahankan loyalitas kerja karyawan di Toko Baju Tooxy Second Stuff, dan untuk menganalisis penerapan pada kinerja karyawan dalam mempertahankan loyalitas kerja karyawan di Toko Baju Tooxy Second Stuff (Churniawati, 2021).

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik (Husni, 2018). Hasibun mengemukakan bahwa loyalitas kerja merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasinya (Hasibun, 2010). Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab (Simbolon & Nathania, 2023). Maka dari itu, pengertian loyalitas tidak hanya sebatas kesetiaan secara fisik yang tercermin dari seberapa lama karyawan tersebut bekerja pada suatu perusahaan, namun loyalitas karyawan juga dapat dilihat dari besarnya perhatian, ide, gagasan, serta dedikasinya kepada perusahaan (Chaerudin, 2020).

Loyalitas pada karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Reichheld, semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dan begitupun sebaliknya (Soegandhi, 2013). Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan mudah untuk dikembangkan, mempunyai inisiatif untuk kemajuan perusahaan, bersedia menerima kritik untuk perbaikan ke depannya, serta mudah untuk bekerja sama dengan rekan kerja lainnya (Suparmoko, 2002). Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, dan pikiran untuk ikut mencapai tujuan perusahaan, menyimpan rahasia perusahaan, serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan selama masih menjadi karyawan dalam perusahaan tersebut (Agmasari & Septyarini, 2023).

Kinerja bagian produktivitas kerja, produktivitas berasal dari kata "produktif" artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapat dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi atau objek. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu maupun kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya (Rikasari, 2021).

Agar dapat lebih jelas lagi dalam penjelasan mengenai kinerja berikut ini ada beberapa pengertian kinerja menurut para ahli: Menurut Mangkunegara mengemukakan bahwa "hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan menurut Hasibuan mengemukakan bahwa "pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang dan jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu"(Suryati, 2021).

Menurut Sedarmayanti mengemukakan bahwa "performance atau kinerja adalah output drive form processes, human or otherwise, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses". Begitu juga menurut Sulistiyani dan Rosidah mengemukakan bahwa "kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang di peroleh selama periode waktu tertentu"(Meda et al., 2022).

Menurut Wibowo mengemukakan bahwa "kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut".

Menurut Gilbert yang dikutip Soekitjo Notoadmojo mengemukakan bahwa "kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya".

Berdasarkan pengertian-pengertian yang dikemukakan para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu. Jadi menurut pendapat para ahli diatas bahwa kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam penentuan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan.

Kinerja karyawan adalah bagian yang tidak dapat terpisahkan dari ruang lingkup organisasi atau perusahaan, dan semua pihak yang terlibat di dalam perusahaan tersebut. Kinerja karyawan juga berperan penting sebagai acuan dalam penilaian kualitas karyawan demi mempertahankan produktivitas seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Jika kinerja seorang karyawan dinilai baik, maka karyawan tersebut berhak untuk mendapat apresiasi atau reward dalam bentuk lainnya dari Perusahaan. Kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian target yang telah ditetapkan, produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, serta kualitas kerja dalam tim (GreatNusa, 2023).

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh Peneliti yaitu penelitian lapangan (field research). Sedangkan untuk pendekatan yang digunakan oleh Peneliti yaitu pendekatan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang memahami tentang fenomena dalam konteks natural yang mana Peneliti tidak memanipulasi fenomena yang diamati.

Dalam penelitian ini juga termasuk dalam data primer yaitu, hasil wawancara yang dilakukan oleh Peneliti terhadap narasumber yang berkaitan dengan penerapan untuk mempertahankan loyalitas kerja karyawan di Toko Baju Tooxy Second Stuff. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari pemilik toko, karyawan, dan juga mantan karyawan Toko Baju Tooxy Second Stuff.

Adapun teknik yang digunakan oleh Peneliti untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah observasi dan wawancara. Observasi adalah cara pengambilan data yang dilakukan oleh peneliti dengan cara melakukan pengamatan atau pencatatan secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang akan diteliti (Sarifudin, 2021). Dalam penelitian dengan teknik observasi, Peneliti datang langsung ke Toko Baju Tooxy Second Stuff yang berada di Tangerang Selatan untuk melihat dan mengamati peristiwa yang ada di Toko Baju Tooxy Second Stuff secara langsung dan mencatat hal-hal yang diperlukan. Wawancara memiliki arti suatu proses percakapan yang dilakukan oleh peneliti dengan narasumber dengan tujuan mendapatkan informasi yang dibutuhkan, dengan pedoman, dan bisa dilakukan secara langsung maupun melalui alat komunikasi. Penggunaan teknik wawancara ini ditujukan untuk mencari kelengkapan data yang diperlukan oleh Peneliti. Dalam penelitian ini wawancara telah dilakukan dengan pemilik dan karyawan Toko Baju Tooxy Second Stuff.

Hasil dan Penelitian

Objek Penelitian

Objek penelitian sering juga disebut dengan suatu hal yang akan dianalisis, diriset, dan diteliti. Sebutan itu dapat muncul karena suatu hal yang akan diteliti memiliki makna yang sama dengan objek penelitian (Fazrin & Yusuf, 2021). Objek penelitian itu sendiri bisa berupa suatu karya dan bisa juga suatu peristiwa yang terjadi, bahkan bisa berupa hasil wawancara atau survei. Maka dilakukanlah sebuah aktivitas yang menjadi objek yang akan ditelusuri dalam riset penelitian. Adapun penelitian ini dilakukan langsung di Toko Baju Tooxy Second Stuff, yang berada di jalan Hasanrika, Jelupang, Kecamatan Serpong Utara, Kota Tangerang Selatan, Banten pada tanggal 18 April 2024 yang telah menjadi objek penelitian (Fitria & Nio, 2020).

Populasi

Sampel merupakan sebagai bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu yang dapat mewakili populasinya. Sampel digunakan jika populasi yang di teliti besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh populasi. Kendala tersebut dapat terjadi karena adanya keterbatasan biaya, tenaga dan waktu yang di miliki peneliti. Sampel yang akan digunakan dari populasi haruslah benar-benar dapat mewakili populasi yang diteliti. Seperti Saat ini Toko Baju Tooxy Second Stuff memiliki anggota yang berjumlah delapan orang yang terdiri dari satu orang atasan dan tujuh orang bawahan atau karyawan(Dewi et al., 2023).

Sampel

Sebuah penelitian tidak perlu melibatkan semua populasi. Dengan pertimbangan akademik dan non-akademik, populasi dapat diwakili oleh sebagian anggotanya yang disebut sampel(Citra, 2019). Meskipun demikian hasil penelitian tidak akan berkurang bobot dan akurasinya karena sampel memiliki karakter yang sama dengan populasi sehingga informasi yang digali dari sampel sama dengan karakter yang berlaku pada populasi(Zulfikri & Trisninawati, 2022).

Data Yang Dibutuhkan

Metode wawancara merupakan salah satu teknik yang banyak digunakan dalam penelitian kualitatif. Dalam penelitian kualitatif, metode wawancara digunakan untuk mendapatkan data dari responden melalui interaksi tatap muka secara langsung. Wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan terstruktur atau tidak terstruktur yang bertujuan untuk menggali informasi, pemahaman, dan perspektif responden terkait topik yang diteliti(Utami & Dwiatmadja, 2020). Seperti Keterangan dari Karyawan Toko Baju Tooxy Second Stuff. Tujuan utama penggunaan metode wawancara dalam penelitian kualitatif adalah untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang pengalaman, pandangan, sikap, dan keyakinan responden terkait topik penelitian. Melalui wawancara, peneliti dapat mendapatkan data kualitatif yang kaya dan mendalam, yang tidak dapat diperoleh melalui metode penelitian lainnya(Nasution, 2019).

Simpulan

Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penerapan yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan masih banyak yang tidak terealisasikan di Toko Baju Tooxy Second Stuff. Sehingga mempengaruhi hasil dari penerapan Kinerja Karyawan yang telah dilakukan di Toko Baju Tooxy Second Stuff.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, pemahaman yang lebih luas tentang penerapan yang mempengaruhi pertahanan Loyalitas

Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dan menjadi bahan pengembangan penelitian dimasa yang akan datang Karena keterbatasan waktu dan tenaga maka peneliti ini hanya menggunakan 1 variable dan masih ada beberapa faktor yang diduga dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan namun belum dapat dimasukkan oleh peneliti, oleh karena itu disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menambah variable lain.

Daftar Pustaka

- Agmasari, M., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Antar Lintas Sumatera di Yogyakarta. *Reslaj: Religion Education Social*
<https://journal.laaroiba.ac.id/index.php/reslaj/article/view/1670>
- Aisyah, U. (2020). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap loyalitas serta implikasinya pada kinerja karyawan kontrak PT. Jamkrindo di wilayah Sumatera Selatan.
- Akila, A. (2020). Pengaruh Tanggung Jawab dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Grand Kemala Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika.*
<https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/view/4848>
- Alfanda, F. A., & Sitohang, F. M. (2022). Pengaruh Pemberian Kompensasi, Loyalitas Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Graha Kharisma. *Jurnal Ilmu Dan*
<http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/4654/4652>
- Asty, W., & Krismawati. (2015). Analisis loyalitas terhadap kinerja karyawan restoran di Grand Rocky Hotel. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Bakhtiar, H. M. (2023). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. Bahtera Adiguna Pangkalan Bun. *Magenta*, 11(2), 119–130.
- Churniawati, N. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Masa Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Dengan Religius Sebagai Variabel Moderasi (Study Kasus Pada Karyawan Pt Miswak Utama). *Transparan.* <http://e-jurnal.stie-yadika.ac.id/index.php/jtsyb/article/view/3>
- Citra, L. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.*
<https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3776>
- Dewi, A. F., Sari, P., & Pohan, Y. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai di Dompot Dhuafa Waspada. *Accumulated*
<http://e-journal.potensi-utama.ac.id/ojs/index.php/Accumulated/article/view/1881>
- Fazrin, S. D., & Yusuf, M. (2021). Pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap loyalitas kerja pegawai. *Jurnal Manajemen.*
<https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/view/9511>
- Fersinata, F. J., & Sitohang, F. M. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Yuwana Karya Catur Manunggal. *Jurnal Ilmu Dan*

- <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/4737/4735>
- Fitria, S., & Nio, S. R. (2020). *Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Pada Guru Honorer Sma Swasta Bukittinggi*. Proyeksi. <https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/proyeksi/article/view/11027>
- George, J. M., & Jones, G. R. (2005). *Understanding and managing organizational behavior* (4th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Harahap, T. R. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. TIN: Terapan Informatika Nusantara. <http://ejurnal.seminar-id.com/index.php/tin/article/view/4232>
- Juniartika, R., Utami, S. E., & Ihsani, H. (2023). *Pengaruh Kebermaknaan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja pada Karyawan Generasi Z di Kota Padang*. *Psyche 165 Journal*. <https://jpsy165.org/ojs/index.php/jpsy165/article/view/267>
- Karim, A. D. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai PT Kreasi Kuliner Kondang di Yogyakarta*. *Jurnal Ekobis Dewantara*. <http://jurnalfe.ustjogja.ac.id/index.php/ekobis/article/view/1917>
- Khairul, M., & Anggarini, T. (2023). *Analisis strategi mempertahankan loyalitas dan semangat kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi kasus pada Wifi Indihome Medan)*. *Open Journal System*, 17(7), 1605–1612.
- Kosasih, A. R., & Kurniawan, J. E. (2019). *Hubungan kepuasan kerja dan loyalitas pada karyawan*. *dspace.uc.ac.id*. <https://dspace.uc.ac.id/handle/123456789/5289>
- Kurniawan, I. S. (2019). *Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan*. *Journal FEB UNMUL*, 85-97.
- Luki, M., & Nazmi, H. (2021). *Pengaruh Kompetensi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Horasbangunpersada*. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, &* <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/1592>
- Maulida, R. A., & Askiah, A. (2020). *Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mahakam Berlian Samjaya*. *Borneo Studies and Research*. <https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/view/1834>
- Meda, J., FoEh, J., & Niha, S. S. (2022). *... Ketidakamanan Kerja, Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Literature Review Manajemen Jurnal Ilmu Multidisplin*. <https://greenpub.org/JIM/article/view/50>
- Nasution, N. L. (2019). *Analisis loyalitas kerja pegawai dinas pendidikan kabupaten Labuhanbatu*. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*. <https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ecobisma/article/view/1>
- Nugraha, A. (2019). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Honda Maju Mobilindo Palembang*. Skripsi.
- Nuriyah, S., Qomariah, N., & Setyowati, T. (2021). *Pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Padang*. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 5(3), 494–512.
- Nuswantoro, M. A. (2021). *Pengaruh Dukungan Organisasi, Budaya Organisasi Terhadap*

- Employee Engagement Yang Berimplementasi pada Loyalitas Kerja (Studi Kasus Pada BPR Arto Moro Solusi. <https://journals.usm.ac.id/index.php/solusi/article/view/3425>
- Putra, G. D. E. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Efektivitas Komunikasi Organisasi, dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sarung Tenun PT. Nabatex Cabang Kabupaten OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen. <https://journal.amikveteran.ac.id/index.php/optimal/article/download/464/379>
- Ramlawati. (2016). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di STIE AMKOP Makassar. Jurnal Capacity STIE AMKOP Makassar, 11(3), 701–712.
- Rikasari, M. (2021). Pengaruh Motivasi Berprestasi, Kompensasi, Kondisi Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Loyalitas Kerja di PT Totoisan Jaya Mojokerto. Jurnal Ilmu Manajemen (BION). <https://bion.thejournals.com/index.php/bion/article/view/9>
- Simbolon, S., & Nathania, B. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hotel Citi Inn Medan. Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Bisnis. <http://ejournal.pkmpi.or.id/index.php/ijess/article/view/27>
- Subagja, I. K., & Safrianto, A. S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Sahabat Sampoerna Jakarta. Jurnal Manajemen Bisnis <https://www.academia.edu/download/70473165/pdf.pdf>
- Suryati, S. (2021). Gaya Kepemimpinan Servant Leadership, Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Kasus Pada Kantor Bpkad “Badan Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial. <https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/768>
- Utami, V., & Dwiatmadja, C. (2020). Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan pemberian kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan (Studi kasus pada karyawan PT. Tribun Berita Online). International Journal of <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJSSB/article/view/24221>
- Zulfikri, K., & Trisninawati, T. (2022). Pengaruh Loyalitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT TIKI Palembang. Jurnal <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/view/6224>