

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Industri keuangan syariah di Indonesia saat ini sedang mengalami perkembangan yang cukup pesat. Dengan diberlakukannya Undang-undang No. 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah memberikan perbankan syariah landasan hukum sebagai pendorong perkembangannya. Perkembangan industri keuangan syariah khususnya pada perbankan syariah di Indonesia menunjukkan pertumbuhan yang positif pada beberapa tahun terakhir. Perbankan syariah mampu mencatat *Compounded Annual Growth Rate (CAGR)* sebesar 15%. Hal tersebut dikarenakan terdapat dinamika yang mempengaruhi laju pertumbuhan, diantaranya adanya proses konsolidasi yang dilakukan oleh beberapa Bank Umum Syariah serta melambatnya sektor riil.¹

Hingga bulan Juni 2019 perbankan syariah terus menunjukkan perkembangan positif dari Pembiayaan Yang Disalurkan (PYD) yang meningkat dari 12,21% menjadi 12,94 tahun ini, dan Dana Pihak Ketiga yang meningkat dari 11,14% di tahun ini menjadi 13,30%. Perbankan syariah terus meningkatkan pertumbuhannya dengan menumbuhkan *market share*nya menjadi 5,95% pada Juni 2019. Dimana dari persentase tersebut 64,68% dari Bank Umum Syariah, dan 32,83%nya dari Unit Usaha Syariah, serta 2,49% dari BPR Syariah.²

¹www.cnbcindonesia.com diakses pada 05 Desember 2019.

²www.ojk.go.id diakses pada 05 Desember 2019

Tak terlepas dari perkembangan yang pesat tersebut, Perbankan Syariah juga ada baiknya diimbangi dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yang terus meningkat pula baik dari sisi kuantitas maupun kualitas. Sumber Daya Manusia disini memiliki peran penting dan mendasar di dalam suatu organisasi atau perusahaan dimana perannya sebagai pelaksana kegiatan operasional dan pelaksana kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan. Optimalnya kinerja suatu organisasi dalam hal ini perusahaan tidak akan tercapai tanpa sumber daya manusia yang baik. Kinerja dari sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari karyawan yang loyal karena puas akan pekerjaan dan tempat bekerjanya.³

Belajar dari kasus PT. Maybank Indonesia dimana karyawan melakukan aksi unjuk rasa yang diantaranya menuntut untuk menghentikan PHK akibat restrukturisasi serta penutupan kantor unit kerja juga perundingan perjanjian kerja bersama. Karyawan menganggap Maybank telah melakukan *union busting*. Mereka meminta mengkaji ulang perjanjian kerja bersama (PKB) antara karyawan dan pimpinan atau manajemen, serta menuntut upah, tunjangan, dan hak pekerja.⁴ Berdasarkan isu tersebut, menunjukkan bahwa karyawan tidak puas dengan pengambilan keputusan perusahaan yang tidak melibatkan karyawan, kemudian dengan upah gaji dan tunjangan mereka, serta dampak dari komunikasi organisasi yang kurang baik di lingkungan perusahaan.

³www.finance.detik.com diakses pada 09 Desember 2019

⁴www.merdeka.com diakses pada 09 Desember 2019

Sumber Daya Manusia disini memiliki peran penting dan mendasar di dalam suatu organisasi atau perusahaan dimana perannya sebagai pelaksana kegiatan operasional dan pelaksana kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan. Berdasarkan dari isu tersebut menunjukkan bahwa karyawan tidak puas dengan pengambilan keputusan perusahaan yang tidak melibatkan karyawan, kemudian dengan upah mereka, serta komunikasi yang kurang baik antara atasan dan bawahan. Optimalnya kinerja suatu organisasi atau perusahaan tidak dapat tercapai tanpa sumber daya manusia yang baik. Kinerja sumber daya manusia yang baik dari dapat dilihat dari loyalitas dan kepuasan kerja dari karyawan tersebut.

Rivai & Sagala (2010) mendefinisikan kepuasan sebagai penggambaran dari perasaan seseorang mengenai puas atau tidak puas, senang atau tidak senang dalam bekerja. Teori *motivator-hygiene* dalam Hasibuan (2000) menunjukkan hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen SDM serta *turnover*. Hal ini membuat kepuasan kerja menjadi penting untuk diperhatikan karena nantinya akan mengoptimalkan kinerja yang menghasilkan rasa setia atau loyal pada perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Ramdhani dan Rahardjo (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat menentukan tingkat loyalitas karyawan, dimana semakin meningkatnya *level* kepuasan kerja karyawan maka akan semakin menambah loyalitas karyawan itu sendiri. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian Onsardi, dkk (2017), Austyn, dkk (2017), dan Sebastian (2017) yang

menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Menyangkut perihal penanganan loyalitas SDM, perbankan mempunyai data statistik yang kurang baik. Tingkat *turnover* karyawan mencapai 25% per tahun. *Towers Watson* melakukan studi dalam *Talent Management and Reward Survey* 2012 kepada 52 perusahaan di Indonesia yang 30%nya adalah perbankan, menemukan hasil yang menyatakan perusahaan tidak memahami faktor-faktor yang karyawan pertimbangkan untuk menetap pada perusahaan tersebut dan tidak *turnover*.⁵

Namun dalam hal ini terdapat sedikit perbedaan dengan Statistik Perbankan Syariah OJK Desember 2019. Memang secara data Bank Umum Syariah mengalami penurunan dalam hal jumlah tenaga kerja sejak 3 tahun terakhir. Padahal seiringan dengan penambahan jumlah kantor yang seharusnya juga terjadi penambahan jumlah tenaga kerja namun malah sebaliknya. Akan tetapi berbeda dengan data jumlah tenaga kerja Bank Pembiayaan Rakyat Syariah yang 3 tahun terakhir justru mengalami peningkatan seiring bertambahnya jumlah kantor.

Tabel 1.1 Perkembangan Jumlah Tenaga Kerja Perbankan Syariah

Indikator	Periode			
	2016	2017	Des 2018	Des 2019
Tenaga Kerja BUS	51.110	51.068	49.516	49.654
Tenaga Kerja UUS	4.487	4.678	4.955	5.233

⁵www.ikatanbankir.or.id diakses pada 10 Desember 2019

Tenaga Kerja BPRS	4.372	4.619	4.918	6.620
-------------------	-------	-------	-------	-------

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan Desember 2019

Dilihat dari data diatas menunjukkan bahwa pada BUS terjadi penurunan jumlah tenaga kerja dari 2016 sebanyak 51110 orang menjadi 49654 orang pada 2019 yang berbanding terbalik dengan seiring bertambahnya jumlah kantor. Berbeda dengan BPRS yang mana jumlah tenaga kerja berbanding lurus dengan bertambahnya jumlah kantor. Pada 2016 tenaga kerja BPRS di Indonesia berjumlah 4372 orang menjadi berjumlah 6620 pada tahun 2019. Hal ini menunjukkan tingkat loyalitas di Bank Umum Syariah sama seperti apa yang disampaikan dalam studi *Towers Watson* yang mana menyatakan industri perbankan memiliki statistik yang kurang baik. Namun yang berbeda pada statistik mengenai karyawan BPRS yang justru menunjukkan statistik yang cukup baik.⁶

Mengenai loyalitas karyawan, ada beberapa faktor yang mempengaruhinya. Beberapa faktor dijelaskan pada penelitian Pratama, dkk (2015) bahwa sikap tidak loyal pada karyawan disebabkan oleh masalah pada pemberian kompensasi, tidak puasnya karyawan dalam bekerja, hubungan yang tidak baik antar pekerja, serta pekerjaan yang tidak sesuai dengan yang disampaikan atasan. Selain itu penelitian Austyn, dkk (2017) menjelaskan bahwasannya efek dari ketidakpuasan pada pekerjaan berdampak pada menurunnya tingkat loyalitas karyawan suatu perusahaan. Beberapa faktor yang disebutkan dalam penelitian ini yaitu pemberdayaan karyawan dan lokasi

⁶ www.ojk.go.id Diakses pada 10 Maret 2020

atau lingkungan kerja. Dari uraian tersebut peneliti mengambil beberapa faktor untuk dijadikan variabel x yaitu *employee empowerment* (pemberdayaan karyawan), kompensasi, dan komunikasi organisasi.

Employee empowerment atau pemberdayaan karyawan adalah dimana karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan dalam pekerjaannya. Menurut Wijaya (2015) *empowerment* atau pemberdayaan yang didasarkan pada gagasan memberikan kewenangan, kesempatan, dan tanggungjawab bagi pekerjaan mereka, akan memberi dampak dan kontribusi untuk kepuasan yang akan meningkatkan loyalitas karyawan. Kadarisman (2013) menambahkan pemberdayaan atau *empowerment* memberikan dorongan moril sehingga para karyawan menjadi memiliki tingkat semangat yang tinggi serta tulus dan penuh kegembiraan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Berdasarkan penelitian Austyn, dkk (2017) menunjukkan bahwasannya *employee empowerment* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Serta penelitian Onsardi, dkk (2017) menyatakan *empowerment* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara langsung terhadap loyalitas karyawan.

Selain itu berdasarkan isu yang sudah disebutkan sebelumnya membuktikan bahwa terdapat kurang baiknya komunikasi pada perusahaan tersebut. Hal ini berarti komunikasi organisasi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pace & Faules (2015) mendefinisikan komunikasi secara fungsional sebagai penafsiran informasi antar unit-unit komunikasi yang menjadi bagian dari organisasi. Muhammad

(2009) dalam bukunya menghubungkan antara komunikasi dengan kepuasan kerja dimana komunikasi yang baik akan menambah harapan karyawan yang menimbulkan rasa puas baik terhadap pekerjaan mereka atau organisasi. Disampaikan pula oleh Masmuh (2010) dimana karena komunikasi bersifat sosial meliputi informasi yang menunjang hubungan seseorang dalam hal ini karyawan dengan lingkungan fisik berupa pekerjaan dan manusia. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Andriyani dan Fitriani (2018) menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sama seperti penelitian yang dilakukan oleh Cahayanto & Utama (2016), serta Paripurna (2013) yang juga menyatakan komunikasi organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Serta Ngatman, dkk (2018) mendapatkan hasil dari penelitiannya yang menyebutkan komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Faktor lain yaitu kompensasi. Menurut Simamora (2004) kompensasi mencakup semua pendapatan yang berbentuk uang atau finansial, jasa, serta tunjangan yang karyawan terima sebagai balas jasa mereka terhadap organisasi. Moeheriono (2014) dalam bukunya menyatakan bahwa semakin tinggi kompensasi, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. senada dengan yang dikemukakan oleh Simamora (2004) dimana kompensasi dianggap sangat penting yang menjadi hak karyawan sebagai balas jasa mereka terhadap organisasi sehingga membuat karyawan memilih untuk menetap. Penelitian yang dilakukan oleh Onsardi, dkk (2017), dan Sebastian (2017)

menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Ditambah dengan penelitian Ramadhani dan Rahardjo (2017) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja. Senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2019) serta Pratama, dkk (2015) yang sama-sama menyatakan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja.

Menyangkut loyalitas karyawan seperti yang telah peneliti sampaikan diatas bahwa pada industri perbankan tak terkecuali perbankan syariah memiliki statistik yang kurang baik seperti yang dikemukakan oleh *Towers Watson* dalam studinya *Talent Management and Reward Survey*. Khususnya pada Bank Umum Syariah di Indonesia yang mana terjadi penurunan jumlah karyawan dari tahun 2016 sebanyak 51.110 sampai dengan 2019 menjadi sebanyak 49.654 yang berbanding terbalik dengan bertambahnya jumlah kantor. Namun hal ini berbeda dengan statistik karyawan BPRS yang justru menunjukkan statistik yang cukup baik dimana pada tahun 2016 tenaga kerja BPRS di Indonesia berjumlah 4372 orang menjadi berjumlah 6620 orang pada tahun 2019 yang berbanding lurus dengan bertambahnya jumlah kantor.

BPRS Unisia Insan Indonesia sebagai salah satu BPRS di Indonesia yang tergolong baru yaitu berumur 4 tahun yang mulai beroperasi sejak 1 April 2016, namun BPRS Unisia Insan Indonesia sendiri sudah memiliki prestasi yang sangat bagus. Saat ini BPRS Unisia Insan Indonesia sudah memiliki 2 kantor kas di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) yaitu di Kabupaten Bantul

dan Sleman. BPRS Unisia Insan Indonesia mendapat award dari majalah Infobank di tahun 2018 dan 2019 sebagai 66 BPRS terbaik secara nasional. Penghargaan ini menunjukkan bahwa pada tahun 2018 mereka berada pada kategori aset 25 milyar sampai 50 milyar, kemudian BPRS Unisia Insan Indonesia memasuki kategori baru dengan aset 50 milyar sampai 100 milyar. Bagi bank yang relatif masih muda *award* ini sangat spesial, artinya tidak lama setelah berdiri, Bank Syariah Unisia Insan Indonesia dapat dengan segera mempersembahkan kinerja terbaiknya bagi *stakeholder*.⁷

Tabel 1.2 Perkembangan Jumlah Karyawan BPRS UII 3 Tahun Terakhir

Tahun	2017	2018	2019
Jumlah Karyawan	22	30	37

Sumber: Data sekunder dari BPRS Unisia Insan Indonesia

Hal tersebut tidak terlepas dari peran SDM yang loyal dan baik kinerjanya. Dapat dilihat dari data statistik jumlah karyawan BPRS UII yang senada dengan statistik OJK yang menunjukkan perkembangan yang positif pada jumlah karyawan seiring meningkatnya jumlah kantor BPRS. Hal ini menunjukkan bahwa BPRS Unisia Insan Indonesia dapat merepresentasikan perkembangan BPRS di Indonesia.

Dari uraian-uraian diatas menunjukkan bahwa Loyalitas karyawan pada suatu perusahaan khususnya pada perbankan syariah adalah sangat penting dan kunci bagi berjalannya perusahaan, sehingga menjadi perlu bagi perusahaan

⁷ www.banksyariahuui.co.id Diakses pada 10 Maret 2020

untuk mengetahui berbagai faktor yang mempengaruhinya. Namun masih sedikit penelitian dan literatur mengenai loyalitas karyawan. maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“ANALISIS PENGARUH *EMPLOYEE EMPOWERMENT*, KOMUNIKASI ORGANISASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus di BPRS Unisia Insan Indonesia)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diambil dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *employee empowerment* terhadap loyalitas karyawan?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi organisasi terhadap loyalitas karyawan?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan?
5. Bagaimana pengaruh *employee empowerment* terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
6. Bagaimana pengaruh komunikasi organisasi terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
7. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menjelaskan adanya pengaruh *employee empowerment* terhadap loyalitas karyawan.
2. Untuk menjelaskan adanya pengaruh komunikasi organisasi terhadap loyalitas karyawan.
3. Untuk menjelaskan adanya pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan.
4. Untuk menjelaskan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.
5. Untuk menjelaskan adanya pengaruh *employee empowerment* terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
6. Untuk menjelaskan adanya pengaruh komunikasi organisasi terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
7. Untuk menjelaskan adanya pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagi peneliti

Pelitiaan ini diharapkan bermanfaat dalam bidang penelitian yang dapat menambah pemahaman serta pengetahuan penulis pada bidang penelitian mulai dari pengumpulan data, pengolahan data hingga penyajian dalam bentuk laporan.

2. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan rujukan seputar pengaruh *employee empowerment*, komunikasi organisasi, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening.

3. Bagi praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, baik yang positif maupun negatif yang terdapat dalam bank yang diteliti.

E. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini dibagi menjadi 5 (lima) bagian, dengan harapan supaya lebih terstruktur atau sistematis serta lebih mudah dipahami dengan sistematika berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, juga sistematika penulisan. Latar belakang masalah menggambarkan alasan dilakukannya penelitian. Rumusan masalah menjelaskan batasan penelitian yang akan dikaji.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat landasan teori, telaah pustaka, dan hipotesis. Dalam bab ini dipaparkan mengenai teori-teori yang dijadikan dasar serta penelitian-penelitian sebelumnya yang digunakan sebagai acuan dasar bagi penelitian ini

mengenai *employee empowerment*, komunikasi organisasi, kompensasi, loyalitas, dan kepuasan kerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam bab ini dijelaskan mengenai jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel penelitian, serta metode analisis penelitian.

BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang analisis data dan pembahasan hasil penelitian. Menjelaskan tentang hasil pengumpulan data, analisis deskriptif data, hasil penelitian dan interpretasi hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab penutup, berisi kesimpulan dari hasil penelitian, juga memuat keterbatasan penelitian, serta saran bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya mengenai pengaruh *employee empowerment*, komunikasi organisasi, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan mengenai pengaruh *employee empowerment*, komunikasi organisasi, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di BPRS Unisia Insan Indonesia (UII), maka diperoleh kesimpulan:

1. *Employee empowerment* tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di BPRS Unisia Insan Indonesia. Artinya sistem *employee empowerment* atau pemberdayaan karyawan yang diterapkan oleh pihak bank belum berjalan secara optimal sehingga belum mampu mempengaruhi loyalitas karyawan.
2. Komunikasi organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan di BPRS Unisia Insan Indonesia. Artinya komunikasi organisasi di dalam bank berjalan dengan baik sehingga mampu mempengaruhi loyalitas karyawan.
3. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di BPRS Unisia Insan Indonesia. Artinya sistem pengkompensasian yang diterapkan oleh pihak bank belum maksimal sehingga mampu mempengaruhi loyalitas karyawan.

4. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan di BPRS Unisia Insan Indonesia. Artinya karyawan merasa puas akan pekerjaannya sehingga mampu mempengaruhi loyalitas karyawan.
5. *Employee empowerment* tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Artinya sistem *employee empowerment* atau pemberdayaan karyawan yang diterapkan oleh pihak bank belum mampu mempengaruhi kepuasan kerja sehingga tidak mempengaruhi loyalitas karyawan.
6. Komunikasi organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Artinya komunikasi organisasi yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga mampu mempengaruhi loyalitas karyawan.
7. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Artinya sistem pengkompensasian yang diterapkan oleh pihak bank belum mampu mempengaruhi kepuasan kerja sehingga tidak mempengaruhi loyalitas karyawan.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dipersiapkan serta dikerjakan dengan sebaik-baiknya, namun masih memiliki beberapa keterbatasan. Adapun diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menggunakan variabel *employee empowerment*, komunikasi organisasi, dan kompensasi untuk mengetahui pengaruhnya

terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini tidak meneliti secara keseluruhan aspek yang berhubungan dengan loyalitas karyawan.

2. Dalam melakukan penyebaran kuesioner penelitian ini hanya melalui perantara *Human Resource Development* (HRD) sehingga tidak dapat menyerahkan secara langsung kepada masing-masing responden.

C. Saran

Dengan berdasar hasil penelitian serta melihat kesimpulan yang telah peneliti paparkan diatas, maka berikut beberapa saran dari peneliti yang diharapkan dapat memberi manfaat bagi beberapa pihak terkait:

1. Bagi perusahaan

Saran dari peneliti bagi BPRS Unisia Insan Indonesia ialah untuk tetap menjaga dan mempertahankan aspek komunikasi organisasi yang sudah berjalan dengan baik serta memuaskan bagi para karyawan. Akan tetapi ada perlunya perusahaan perlu mengkaji kembali mengenai *employee empowerment* dan mengevaluasi sistem pengkompensasian serta lebih meningkatkan lagi supaya dapat berjalan optimal sehingga nantinya dapat mempengaruhi loyalitas karyawan baik melalui kepuasan kerja ataupun secara langsung. Sehingga nantinya akan dapat mempertahankan karyawan yang berharga.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Saran dari peneliti untuk penelitian selanjutnya adalah agar memperluas aspek-aspek yang diteliti mengenai loyalitas karyawan. Serta

lebih jeli lagi dalam memperhatikan isu-isu yang terjadi pada Manajemen SDM khususnya loyalitas karyawan sehingga dapat memberikan manfaat yang lebih luas dan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi untuk bersama.



DAFTAR PUSTAKA

- Andriyani, Y., & Iis Dewi Fitriani. (2018). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT BPR LPK Garut Kota Cabang Bayongbong. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(1), 86–105.
- Ari Styawahyuni, Made Yuniari. (2014). *Pengaruh pemberdayaan karyawan dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana Vol. 3 No. 6. 1590-1603.
- Austyn, T., Lindawati, T., & Pradana, D. W. (2017). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Lingkungan Tempat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Karyawan pada Perusahaan UMKM di Surabaya dan Madura. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen (JUMMA)*, 6(2), 125–132.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bariya Samiun, Herman Sjaharuddin, Suseno H. Purnomo. (2017). *Pengaruh pemberdayaan terhadap kepuasan kerja karyawan*. *Jurnal Organisasi dan Manajemen Issue 2 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bongaya Makasar*. 47-61.
- Cahyanto, B. D. P., & Utama, I. W. M. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Cakra Transpor

Utama Jimbaran, Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(5), 3248–3273.

Effendy, Onong Uchajana. 2013. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Goenawan, R. (2017). Pengaruh Kepuasan Komunikasi Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan di Eden Hotel Kuta Bali. *Jurnal E-Komunikasi*, 5(1), 1–11.

Handoko, Hani. 2014. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.

Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Ikmal Nur Muflih. 2015. *Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT aseli dagadu djokja*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosdakarya

Marpaung, R., & Krisna, M. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional Pemimpin terhadap Kinerja dan Loyalitas Karyawan di PT Riau Andalan Pulp and Paper Bisnis Unit Riau Fiber. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(3), 682–691.

- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Rajawali Pers.
- Muhammad, Arni. 2009. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ngatman, Istiatin, & Djumali. (2018). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada CV Andalas Komputer Surakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 18(3), 421–428.
- 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)*, 05(12), 7590–7599. <https://doi.org/10.18535/ijssrm/v5i12.03>
- Pace, R. Wayne & Don F. Faules. 2015. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Paripurna, I. G. D. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 2(5), 581–593.
- Pelit, E., Ozturk, Y., & Arslanturk, Y. (2011). The Effects of Employee Empowerment on Employee Job Satisfaction: A Study on hotels in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 23(6), 784–802.

- Pratama, A., Suryoko, S., & Widiartanto. (2015). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Ejournal Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Diponegoro*, 53(8), 911–912.
- Ramadhani, Z. P., & Rahardjo, M. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara IX Divisi Tanaman Tahunan). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 1–12.
- Riansari, T., & Sudiro, A. (2012). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional , Tbk Cabang Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 811–820.
- Rivai, Veithzal & Ella Jauvani Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sari, Puput Nila. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Promosi Jabatan Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan METROCOM Bandar Lampung. *Skripsi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung*.
- Saydam, Gouzali. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.

Schuler, Randall S. dan Susan E Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad ke-21*. Jakarta: Salemba Empat.

Sebastian. (2017). The Effect of Non-physical work environment, Non-financial compensation and Job satisfacation on Employee Loyalty PT. Kencana Amal Tani PKS - Seberida. *Jurnal Organisasi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 167–180.

Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Jakarta: Salemba Empat.

Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Stewart, Aileen Mitchell. 2002. *Empowering People*. Yogyakarta: Kanisius.

Teguh Retnoningsih, Bambang Swasto Sunuharjo, Ika Ruhana. 2016. *Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan PT PLN (Persero) distribusi Jawa Timur area Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang* vol. 35 No. 2. 53-59.

Tim Laboraturium Ekonomi dan Bisnis Islam. 2017. *Modul Praktikum Statistika*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga.

Timbowo, Z. S., Sepang, J., & Lumanauw, B. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank BCA Tbk. Manado. *Jurnal EMBA*, 5(1), 30–37.

Trihendradi, Cornelius. 2009. *Step by Step SPSS 16 Analisis Data Statistik*.

Yogyakarta: Penerbit ANDI.

Yaseen, A. (2013). Effect of Compensation Factors on Employee Satisfaction- A

Study of Doctor " s Dissatisfaction in Punjab. *International Journal of*

Human Resource Studies, 3(1), 142–157.

Yusuf, Muri. 2014. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian*

Gabungan. Jakarta: Perenamedia Group.

www.cnbcindonesia.com diakses pada 05 Desember 2019.

www.Finance.detik.com diakses pada 09 Desember 2019

www.ikatanbankir.or.id diakses pada 10 Desember 2019

www.Merdeka.com diakses pada 09 Desember 2019

www.ojk.go.id diakses pada 05 Desember 2019

www.banksyariahuui.co.id diakses pada 10 Maret 2020

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA