

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena keberadaan SDM dalam sebuah organisasi bagaikan sebuah ujung tombak untuk mencapai tujuan. Dalam kegiatan berorganisasi, peran serta fungsi SDM sangatlah penting. SDM tidak hanya berperan sebagai alat dalam produksi, tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya suatu proses produksi, serta segala aktifitas organisasi. Oleh karena itu SDM memiliki andil besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dilakukan oleh setiap organisasi. Dengan adanya pengelolaan terhadap karyawan dapat memberikan berbagai hal positif, antaranya : dapat mengembangkan dan mengoptimalkan potensi yang ada pada karyawan; meningkatkan produktifitas; memberikan rasa nyaman karena adanya budaya peduli dari organisasi; dan dengan adanya pengelolaan yang baik terhadap karyawan dapat meningkatkan sifat loyalitas terhadap organisasi. Sifat loyalitas ini bisa ditunjukkan melalui sikap tanggung jawab, kedisiplinan, taat terhadap peraturan, dan keseriusan dalam bekerja.

Pengelolaan karyawan yang dapat meningkatkan sifat loyalitas terhadap organisasi meliputi berbagai aspek, diantaranya kompensasi, budaya organisasi, dan pengembangan karir. Hal ini sejalan dengan apa yang disampaikan oleh

Flippo (1984:121) bahwa banyak faktor yang menjadikan seorang karyawan menjadi loyal, diantaranya lingkungan kerja, kompensasi, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan oleh perusahaan, tempat bekerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, partisipasi kerja, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja serta hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan karyawan satu dengan yang lainnya.

Sistem pengelolaan karyawan yang baik merupakan salah satu strategi dalam melakukan pengembangan SDM. Pengembangan SDM merupakan sebuah cara efektif untuk menghadapi tantangan-tantangan, termasuk ketertinggalan SDM serta keragaman SDM yang ada dalam organisasi, perubahan teknik kegiatan yang disepakati dan perputaran SDM (Kadarisman, 2014:135). Pengembangan SDM dianggap penting bagi lembaga karena melalui pengembangan karyawan yang ada, hal ini akan mengurangi ketergantungan organisasi pada penggunaan tenaga-tenaga ahli dari luar organisasi. Jika karyawan dikembangkan dengan baik, pekerjaan-pekerjaan yang strategis sangat mungkin diisi dari dalam organisasi sendiri. Promosi dan pengalihan posisi karyawan juga menunjukkan bahwa mereka memiliki peluang karir, tidak hanya berhenti pada sebuah posisi pekerjaan. Organisasi memperoleh manfaat dari kelanjutan operasional dengan kinerja yang meningkat, sementara para pegawai memiliki komitmen lebih besar kepada organisasi (Kadarisman, 2014:12).

Perkembangan perbankan syariah saat ini mampu menunjukkan eksistensinya sebagai lembaga keuangan syariah yang berperan dalam mengatasi permasalahan perekonomian suatu negara. Dengan disahkannya Undang-undang

No.7 Tahun 1992 yang kini telah mengalami perubahan menjadi Undang-undang No. 21 Tahun 2008 menjadikan bank syariah makin berkembang dan bermunculan seperti Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, BRI Syariah, dan bank umum syariah lainnya. Selain itu, juga muncul Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) yang kegiatannya menghimpun dan serta menyalurkan dana kepada masyarakat, namun tidak dapat melakukan pelayanan di lalu lintas pembayaran ataupun giral yang pelaksanaannya dengan menerapkan prinsip syariah (Ikatan Bankir Indonesia, 2014:3).

BPRS Arta Leksana Purwokerto merupakan salah satu lembaga keuangan syariah yang peranannya sangat dibutuhkan khususnya bagi masyarakat kecil dan dapat menjadi acuan dalam mendekatkan ekonomi Islam dengan masyarakat muslim yang berlandaskan asas kesejahteraan, kedamaian dan tentunya sebagai lembaga keuangan dengan prinsip syariah serta bebas riba. Berdirinya BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto dari tahun 2006 sampai saat ini membuktikan bahwa BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto mampu bersaing dengan bank syariah lainnya dan mampu bertahan ditengah gejolak ekonomi. Hal ini dapat dilihat dari perkembangan aset BPRS Arta Leksana pada tabel 1.1.

Tabel 1.1 Laporan Data Keuangan Tahunan PT. BPRS Arta Leksana (dalam

KETERANGAN	2013	2014	2015	2016	2017	2018
ASET	21,996,013	26,651,231	32,276,440	39,648,116	43,205,633	45,247,551

ribuan)

Sumber : ojk.go.id 2019

Berdasarkan tabel 1.1 data keuangan tahunan BPRS Arta Leksana menunjukkan aset PT. BPRS Arta Leksana setiap tahunnya mengalami kenaikan yaitu terhitung dari tahun 2013 sebesar 21,996,013 hingga pada tahun 2018 mencapai 45,247,551. Hal ini menunjukkan bahwa BPRS Arta Leksana berhasil dalam meningkatkan pertumbuhan asetnya. Keberhasilan ini tentunya tidak terlepas dari peran SDM yang memiliki dedikasi dan loyalitas untuk memajukan BPRS melalui kinerjanya yang baik.

Dalam manajemen sumber daya manusia, salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi dalam melakukan pengelolaan terhadap karyawannya adalah dengan melihat tingkat loyalitas karyawan yang dikelolanya. Apabila karyawan memiliki loyalitas yang tinggi maka dapat dikatakan organisasi tersebut berhasil. Hal ini dikarenakan loyalitas merupakan suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan (Siagian, 1993:59).

Hal ini menunjukkan betapa pentingnya memiliki karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi terhadap perusahaan, karena dengan loyalitas yang dimiliki akan membuat karyawan memberikan dan mencurahkan kemampuan serta potensi yang dimiliki secara optimal, sehingga jalan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai. Pendapat penulis ini senada dengan apa yang dikatakan oleh Saydam (2006:12) karyawan dengan sikap loyalitas yang tinggi dapat bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan perusahaan.

Steers & Porter dalam Magretta (2014:108) berpendapat bahwa pertama, loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik – baiknya dan kedua, loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku, yaitu proses dimana seseorang karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim.

Dalam BPRS Arta Leksana loyalitas karyawan menjadi salah satu hal yang sangat diperhatikan. Menciptakan karyawan yang memiliki sifat loyalitas ini senantiasa menjadi pekerjaan bagi bagian manajemen sumber daya manusia. Beberapa langkah diambil untuk merealisasikannya, yang diantaranya memberikan sistem kompensasi yang kompetitif dan adil, menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, hingga memberikan jalur karir yang jelas. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Bapak Zamroni sebagai Supervisor BPRS Arta Leksana yang mengatakan “ Loyalitas perlu dibangun, hal ini tidak bisa muncul secara serta merta dalam diri karyawan. Melainkan perlu adanya sebuah langkah-langkah yang diambil untuk membangunnya. Langkah pertama yang diambil adalah melalui *reason way*, artinya perusahaan harus tau alasan seseorang masuk dalam perusahaan ini.”¹

Kompensasi menurut Indah Puji Hartatik (2014:242) merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, baik dalam bentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan, agar karyawan

¹Wawancara dengan Bapak Zamroni sebagai Supervisor, pada 29 Januari 2019, Kantor BPRS Arta Leksana.

merasa dihargai. Pendapat ini sejalan dengan apa yang disampaikan oleh I Komang Wardana (2012:153) yang menyatakan, kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Bila kompensasi tersebut dikelola dengan baik, maka akan dapat membantu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan.

Dari kedua pendapat mengindikasikan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah karyawan berikan kepada organisasi berpengaruh terhadap perkembangan organisasi dan loyalitas karyawan. Pendapat penulis ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustina Heryati (2016) yang menyimpulkan loyalitas karyawan dipengaruhi oleh tingkat kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

Sistem kompensasi yang diberikan oleh BPRS Arta Leksana adalah sesuai dengan jabatan dan posisi karyawan. Penetapan ini didasarkan atas kebutuhan yang dimiliki oleh setiap karyawan pada bagiannya yang berbeda-beda. Antara karyawan yang menempati bagian operasional dengan marketing memiliki kebutuhan yang beda. Adapun komposisi komponen kompensasi yang diberikan oleh BPRS Arta Leksana terhadap karyawannya terdapat dalam tabel 1.2² :

Tabel 1. 2
Komponen Kompensasi

Komponen	Bagian Operasional	Bagian Marketing
Gaji	√	√
Tunjangan Kesehatan	√	√
Tunjangan Hari Raya	√	√
Tunjangan BBM	-	√

² Ibid,

Fasilitas Kendaraan	-	√
Pulsa	-	√

Sumber: Wawancara

Pengembangan karier merupakan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi (I Komang Ardana, 2012:118). Pendapat ini mengindikasikan pentingnya suatu pengembangan karir dalam suatu organisasi. Karena di era modern ini, karyawan tidak hanya berorientasi pada masa sekarang tetapi juga masa yang akan datang. Oleh karena itu, adanya suatu pemberian peluang pengembangan karier yang jelas kepada karyawan dapat menjadikannya tetap bertahan dalam suatu perusahaan.

Pengembangan karir yang ada di BPRS Arta Leksana terprogram dan berkesinambungan. Hal ini terlihat dari adanya kebijakan tentang pendidikan dan pelatihan skill karyawan yang dilakukan setiap bulannya. Program ini dilakukan dalam bentuk pelatihan dan seminar. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan skill dan mengembangkan potensi yang ada pada karyawan. Selain itu terdapat juga kebijakan untuk melakukan rotasi kerja kepada karyawan, agar pekerjaan yang dilakukan tidak menjadi monoton dan memberikan beban tugas sesuai dengan kemampuan sehingga tidak timbul keletihan kerja yang bisa menyebabkan kesalahan kerja yang tinggi.

Budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan dan dianut bersama sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah-masalah adaptasi dengan lingkungan eksternal dan integrasi

internal (Schein, dalam Purwanto 2008:15) . Pendapat ini sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Edy Sutrisno (2010:2) yang mengatikan budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Dari kedua pendapat ahli tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa menciptakan suatu budaya organisasi yang kuat dan positif merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan oleh para manajer. Karena dengan adanya budaya organisasi yang kuat dan positif, kultur yang menekankan pada interpersonal *relationship* akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, komitmen, dan *turn over* karyawan.

Pendapat penulis ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh O'Reilly, Chatman, dan Caldwell (1991) dan Sheirdan (1992) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan antara *person organization fit* dengan tingkat kepuasan kerja, komitmen dan *turn over*. Dimana individu yang sesuai dengan budaya organisasi mempunyai kecenderungan untuk mempunyai kepuasan kerja dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi dan mempunyai intensitas yang tinggi untuk terus bekerja atau tingga di organisasi.

Adapun budaya yang dibangun dalam BPRS Arta Leksana meliputi dua aspek, yaitu aspek spiritual dan aspek kebersamaan. Dalam aspek spiritual dicerminkan melalui kegiatan pengajian rutin yang dilakukan setiap hari jum'at dan kegiatan baca Al-Qur'an serta doa bersama setiap pagi hari. Kegiatan tersebut

bertujuan untuk membentuk sebuah budaya agamis kepada karyawan. Sehingga akan tertanam nilai-nilai spiritual yang akan memberi arahan bahwasanya bekerja tidak hanya mencari kebutuhan duniawi semata, melainkan juga dapat digunakan sebagai jalan untuk beribadah kepada Allah SWT³.

Sedangkan dalam aspek membangun budaya kebersamaan, dilakukan dengan cara mempererat ikatan emosional diantara karyawan. Pihak atasan senantiasa memberikan arahan dan motivasi kepada semua karyawan untuk selalu bekerja sama dan saling peduli antara karyawan. Hal ini dikarenakan setiap bagian dalam perusahaan merupakan satu kesatuan yang saling berkaitan.

Berdasarkan alur pikir tersebut maka penulis tertarik untuk mengaplikasikannya kedalam sebuah penelitian yang berjudul :

“PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN”

³ Ibid,

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka, permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan BPRS Arta Leksana?
2. Apakah ada pengaruh Budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan BPRS Arta Leksana?
3. Apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan BPRS Arta Leksana?
4. Apakah antara kompensasi, budaya organisasi, dan pengembangan karir berpengaruh secara positif terhadap loyalitas karyawan.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini, antara lain:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap loyalitas karyawan.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap loyalitas karyawan.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana kompensasi, budaya organisasi, dan pengembangan karir berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis mengharapkan memperoleh manfaat:

1. Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memaparkan konstruk-konstruk yang berpengaruh secara signifikan terhadap kompensasi, budaya organisasi dan pengembangan karir yang mempengaruhi loyalitas karyawan BPRS Arta Leksana. Sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi positif serta saran-saran perbaikan untuk peneliti berikutnya.

2. Praktis

Bagi perusahaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran didalam merumuskan berbagai kebijakan pimpinan dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Sedangkan dari segi karyawan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berkaitan dengan cara meningkatkan loyalitas, sehingga bisa dijadikan acuan dalam mengelola sifat loyalitasnya.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin melakukan penelitian terkait dengan penelitian ini.

E. Sistematika Pembahasan

Adanya sistematika pembahasan adalah untuk mempermudah dan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai skripsi ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis yang meliputi :

Bab I (Pendahuluan) pada bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penulisan, serta sistematika penulisan.

Bab II (Landasan Teori) bab ini membahas tentang penelitian terdahulu, landasan teori yang relevan dan terkait dengan tema skripsi, hipotesis, dan kerangka pemikiran.

Bab III (Metode Penelitian) pada bab ini dibahas variabel penelitian dan definisi operasionalnya, penentuan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV (Hasil dan Pembahasan) pada bab ini berisi tentang analisis data dan interpretasi hasil sebagai pembahasan hasil penelitian.

BAB V (Penutup) berisi kesimpulan dan hasil analisis penelitian dan saran bagi peneliti selanjutnya mengenai pengaruh kompensasi, budaya organisasi, dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada pengaruh variabel kompensasi, budaya organisasi, dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan BPRS Arta Leksana Purwokerto, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t, maka dapat diketahui variabel kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan BPRS Arta Leksana dengan nilai signifikansi $0,194 > 0,05$. Hal ini berarti tidak adanya pengaruh kompensasi secara langsung terhadap loyalitas karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji t, maka dapat diketahui variabel budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan BPRS Arta Leksana dengan nilai signifikansi $0,456 > 0,05$. Hal ini berarti tidak adanya pengaruh budaya organisasi secara langsung terhadap loyalitas karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji t, variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan BPRS Arta Leksana dengan nilai signifikansi $0,02 < 0,05$. Hal ini berarti adanya pengaruh secara langsung pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan.
4. Berdasarkan hasil uji F, maka dapat diketahui kompensasi, budaya organisasi, dan pengembangan karir secara bersama-sama atau

simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan BPRS Arta Leksana. Hal ini dibuktikan dari nilai F hitung 5.982 dengan tingkat signifikansi $0,02 < 0,05$.

B. Saran

1 Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membuat BPRS Arta Leksana lebih memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan loyalitas karyawannya. Dengan cara memberikan kesempatan pengembangan karir lebih baik lagi, dengan mempromosikan karyawan yang belum mendapat promosi sama sekali selama ia bekerja dan juga memberikat kesempatan yang sama pada semua karyawan untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan.

Selain itu meskipun pada variabel kompensasi dan budaya organisasi tidak terdapat pengaruh terhadap loyalitas karyawan, bukan berarti hal ini tidak perlu diperhatikan. BPRS Arta Leksana harus tetap memperhatikan dan mengaplikasikan sistem kompensasi yang adil, hal ini dikarenakan kompensasi merupakan salah satu motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga ketika karyawan mendapat kompensasi yang dirasa adil maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Dan yang terakhir, hendaknya BPRS Arta Leksana terus menanamkan nilai-nilai kebersamaan sebagai budaya dalam

organisasi. Sehingga karyawan akan tetap merasa nyaman dan betah bekerja diperusahan.

2 Bagi penelitian selanjutnya

Dengan telah selesainya penelitian ini, diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi, dengan menggunakan model penelitian yang berbeda dan pada objek yang berbeda, sehingga dapat dilihat perbedaannya. Selain itu, sebaiknya penelitian berikutnya menggunakan jumlah responden yang lebih banyak dibandingkan dengan penelitian yang sebelumnya agar hasil perhitungannya lebih akurat dan dengan menambahkan variabel lain untuk diteliti serta didukung oleh teori-teori atau penelitian terbaru dan akurat.

Daftar Pustaka

- Alex S, Nitisemito. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ardana, I Komang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Barus, Yuerda. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja terhadap Loyalitas Karyawan*. Skripsi: Akademi Akutansi Permata Harapan Batam. Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Bandung: PT. Sygma Examedia Arkanleema.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Flippo, Edwin B. 1984. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Gunawan, Francis. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan*. Skripsi.
- Hafiduddi, Didin. 2003. *Manajemen Syariah dalam Praktek*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Handoko, T Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Hardianty, Indah. 2014. Pengaruh Karakteristik Pribadi dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas PNS Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indagiri Hulu. *JOM Fekon Vol. 1 No. 2 Hal 9*.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Pengembangan SDM*. Yogyakarta : Laksana.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heryati, Agustina. 2016. Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Ecoment Global Volume 1 No.2 Hal 72*.
<https://www.ojk.go.id>, diakses pada tanggal 25 Februari 2019.
- <https://www.syariahmandiri.co.id/tentang-kami/company-report/sustainability-report>, diakses pada tanggal 11 Maret 2019.
- Ikatan Bankir Indonesia. 2014. *Mengelola Bank Syariah*. Jakarta: Graha Pustaka Media Utama.
- Kadarisman. 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Khuong, Mai Ngoc & Tien, Bui Diem. 2013. Factors Influencing Employee Loyalty Directly and Indirectly Through Job Satisfaction. *International Journal of Current Research and Academic Review Vol. 1 No. 4 Hal 81-95*.
- Kitriawaty, Depera. 2017. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Loyalitas Perawat Rumah Sakit Swasta Tipe B di Kota Bandung. *JSK Vol. 3 No. 1 Hal 6-7*.

- Lestari, Puji. 2015. Hubungan Antara Pengembangan Karir dan Pemberian Insentif terhadap Loyalitas Kerja Karyawan. *eJournal Psikologi Vol. 4 No. 2 Hal 131-143*.
- Magretta, Joan. 2014. *Understanding Michael Porter : Panduan Paling Penting Tentang Kompetisi dan Strategi*. Yogyakarta: Andi.
- Maharani, Laksmi Putri. 2018. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Guru Genius di Yatim Mandiri Cabang Surabaya. Skripsi: UIN Sunan Ampel.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabet.
- Nalla, Mahesh K. dan Kaan Boke. 2008. "Police Organizational Culture and Job Satisfaction : A comparison of Law Enforcement Officer's perceptions in Two Midwestern States in the U.S". *Journal of Criminal Justice and Security 11 (1) : 55-73*
- Noor, Juliansyah. 2014. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Notoatmojo, Sukijo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pangabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Purwanto.2008. *Budaya Perusahaan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Putri, Dewi Eka. 2015. *Pengaruh Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan*. Skripsi: UIN Syarif Hidayatullah.
- Rivai, H. Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Samsudin, Salidin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Saydam, Gouzali. 2006. *Built in Training: Jurus Jitu Mengembangkan Profesionalisme SDM*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Shihab, M. Quraish. 2006. *Tafsir al Misbah : Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*. Jakarta: Lentera Hati.
- Siagian, Sondang P. 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, Sofian. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Solekhan, Ahmad. 2014. Pengaruh Pendidikan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Vol 1 No. 1 Hal 1*.
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja & Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sudimin, T. 2003. Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik. *Jurnal Manajemen dan Usahawan, Vol. 12 no. 11. Hlm 3-8*.

- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Teori Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: CAPS.
- Susantri, Letani Ayu dan Sabrina Sari. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Akutansi da Bisnis Vol. 7 No. 1 Hal 9*.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Tika, Moh Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.