

## ANALISIS FAKTOR-FAKTOR LOYALITAS KARYAWAN PADA KIRI SOCIAL BAR BANDUNG

### ANALYSIS OF EMPLOYEE LOYALTY FACTORS ON THE KIRI SOCIAL BAR BANDUNG

<sup>1)</sup>Yulia Andini, <sup>2)</sup>Aditya Wardhana

<sup>1,2,3)</sup>Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

<sup>1)</sup>[yuliawardanu@yahoo.co.id](mailto:yuliawardanu@yahoo.co.id), <sup>2)</sup>[aditya.telkomuniversity@gmail.com](mailto:aditya.telkomuniversity@gmail.com)

#### Abstrak

#### ABSTRAK

Kiri Social Bar didirikan pada 27 Agustus 2014 di Kota Bandung yang merupakan sebuah Coffee Shop yang beralamatkan di Jalan Sumur Bandung No.14. kota Bandung. Berdasarkan hasil observasi yang telah peneliti lakukan dengan salah satu Manajer Kiri Social Bar, diperoleh informasi bahwa dengan memberikan kompensasi, lingkungan kerja yang nyaman, hubungan yang baik antar rekan kerja telah membuat karyawan mempunyai loyalitas lebih kepada Kiri Social Bar. Hal ini dibuktikan dengan tidak adanya karyawan yang mengundurkan diri atau keluar dari Kiri Social Bar selama hampir empat tahun berdiri.

Peneliti menggunakan metode kuantitatif sebagai metode penelitian. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif eksplorasi. Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan Kiri Social Bar sebanyak 25 orang yang dapat diambil sebagai sampel jenuh.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat 10 faktor yang berkaitan dalam pembentukan loyalitas karyawan yaitu gaji, bonus, tunjang karir, fasilitas, pekerjaan yang menantang, hubungan kerja yang harmonis, jaminan kerja, karisma pemimpin, penghargaan kerja, dan kepribadian karyawan. dari kesepuluh faktor tersebut terbentuk kedalam 3 komponen faktor mulai dari komponen yang paling dominan yaitu gaji sebesar 37,57%, kepribadian sebesar 19,74% dan penghargaan kerja sebesar 11,6%.

Kata kunci: Loyalitas, Karyawan, Gaji, Kepribadian, Penghargaan Kerja

---

#### Abstract

Kiri Social Bar was established on August 27, 2014 in Bandung which is a Coffee Shop located at Jalan Sumur Bandung No.14. Based on the observation that the researcher did with one of Kiri Social Bar's Managers, the researcher received information that providing compensation, a comfortable working environment, good relationship between employees raise employee loyalty to the bar itself. It has been proven due to none of the employees resigned or left the Kiri Social Bar for nearly four years.

This research aims the factors and identify the dominant what re there factor in loyalty of employees in Kiri Social Bar

Type of research results used in this study is the descriptive exploratory research. The data taking methods used in this study are questionnaires. And the population in this study are the employees of Kiri Social Bar with total employees of 25 people which can be taken as a jenuh sample.

The results of the research shows that there is at least 10 factors that affects the loyalty-building which is: Salary, bonus, career allowance, facility, challenging job, harmonious working relationship, job warrant, leadership, award on work, and employees personaling building. From all the factors, it's divided into 3 main components of factors that affect the employees. Which salary is the most dominant at 37.57%, and followed by personality building at 19.74% and the last is award on work at 11.6%.

**Keywords: Employee Loyalty, Factor Analysis, Left Social Bar**

## 1. PENDAHULUAN

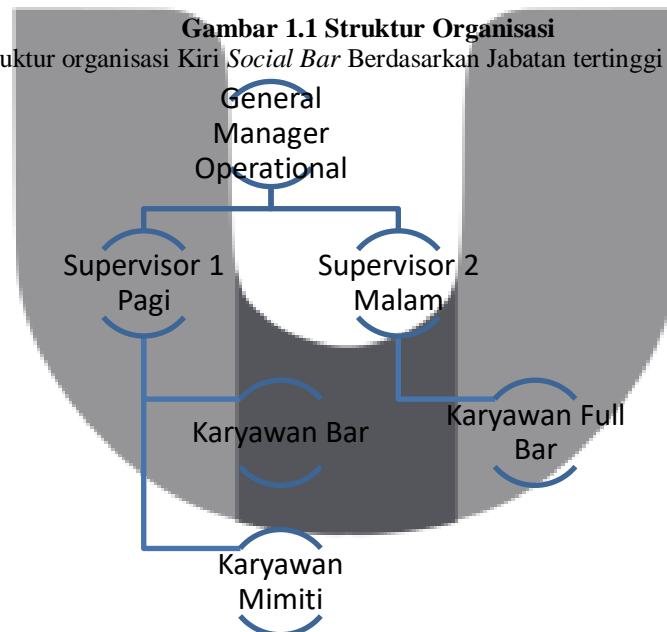
Kiri *Social Bar* didirikan pada 27 Agustus 2014 di Kota Bandung dengan kepemilikan saham pribadi atau saham penuh dari Bapak Kenny. Pada awalnya Kiri *Social Bar* adalah sebuah *Coffee Shop* dengan nama Mimiti *Coffee and Space*, dengan berkembangnya gaya hidup dan minat masyarakat Kota Bandung maka dilakukanlah ekspansi dengan konsep *Social Bar* sebagai tempat berkumpul kalangan remaja dan orang dewasa. Kiri *Social Bar* beralamatkan di Jalan Sumur Bandung No.14, Simpang Dago, Lebak Siliwangi, Coblong, kota Bandung, Jawa Barat 40321 yang beroperasi mulai dari jam 17.00 WIB sampai jam 02.00 WIB.

Bar ini mempunyai konsep *Indoor* dan *Outdoor* yang dimana konsep *indoor* di desain secara *classic* dan *elegant* sedangkan *outdoor* di desain dengan konsep *nge-chil* sensasi berada di Bali dengan pohon-pohon di sekitar meja pelanggan yang membuat tempat menjadi sejuk selain itu di sediakan juga *DJ Booth* untuk *event-event* yang biasanya diadakan.

Kiri *Social Bar* menawarkan berbagai varian menu seperti: Minuman : (1) Berbagai jenis Beer, (2) Berbagai minuman Soda, (3) Berbagai macam minuman dari olahan buah-buahan, (4) Air mineral, Dll. Makanan: (1) *Beverage*, (2) *European food*

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan salah satu Manajer Kiri *Social Bar*, maka diperoleh informasi tentang proses bisnis dan perkembangan Kiri *Social Bar* yang mampu menarik pelanggan setia sehingga dapat bersaing dengan kompetitornya. Selain itu Manajer Kiri *Social Bar* juga memberikan kompensasi, lingkungan kerja yang nyaman, hubungan yang baik antar rekan kerja yang membuat karyawan mempunyai loyalitas lebih kepada Kiri *Social Bar* itu sendiri (Sumber: Wawancara Peneliti di Kiri *Social Bar*, 2018),

**Gambar 1.1 Struktur Organisasi**  
Adapun struktur organisasi Kiri *Social Bar* Berdasarkan Jabatan tertinggi yaitu:



**Gambar 1.1.**  
**Struktur Organisasi Kiri Sosial Bar**  
Sumber: Wawancara dengan Manajer Kiri *Social Bar*, 2018

**Tabel 1.1**  
**Hasil Survei atas Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan**

NO	FAKTOR-FAKTOR	PERSENTASE
1.	Gaji	70
2.	Bonus	54
3.	Jenjang karir	18
4.	Fasilitas	34
5.	Pekerjaan yang menantang	14
6.	Hubungan kerja yang harmonis	48
7.	Jaminan kerja	64
8.	Karisma pimpinan	26
9.	Penghargaan kerja	36

10.	Kepribadian karyawan	16
-----	----------------------	----

Sumber: Penelitian Pendahuluan, 2018

Berdasarkan hasil survey pendahuluan dalam bentuk penyebaran kuesioner awal kepada karyawan Kiri *Social Bar* yang dilakukan pada karyawan Kiri *Social Bar*, maka diperoleh sepuluh faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu gaji, bonus, jenjang karir, fasilitas, pekerjaan yang menantang, hubungan kerja yang harmonis, jaminan kerja, karisma pimpinan, penghargaan kerja, dan kepribadian karyawan sebagaimana dinyatakan oleh Jusuf (2014:56), I Ketut Andy Herma wan, Gede Riana (2014: 23), Fitriyanti (2012:18), Streers & Porter dalam Dewi & Endang (2016:89) dengan faktor tertinggi yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu Gaji sebesar 70% dan faktor terendah yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu faktor pekerjaan yang menantang sebesar 12%.

Berdasarkan latar belakang permasalahan, maka peneliti tertarik untuk mengetahui faktor-faktor apa sajakah yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan Kiri Sosial Bar dengan judul penelitian “ANALISIS FAKTOR-FAKTOR LOYALITAS KARYAWAN PADA KIRI SOCIAL BAR BANDUNG”.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Pengertian Loyalitas

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas dalam perusahaan dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas adalah sebuah tekad dan kesanggupan seorang karyawan dalam menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan agar dapat dipatuhi oleh seluruh karyawannya dalam melaksanakan tugas. Loyalitas pada suatu pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan baik dan penuh tanggung jawab, disiplin keras, serta jujur dalam bekerja (Handoko, 2013:83).

### 2.2 Aspek-aspek Loyalitas Karyawan

Trianasari dalam Sutriniasih (2017:73) menyebutkan beberapa aspek loyalitas yang menitikberatkan terhadap apa yang dilakukan karyawan untuk perusahaan antara lain: (1) Taat pada peraturan, (2) Tanggung jawab pada perusahaan, (3) Kemauan untuk bekerja sama, (4) Rasa memiliki dan menjaga hubungan antar karyawan.

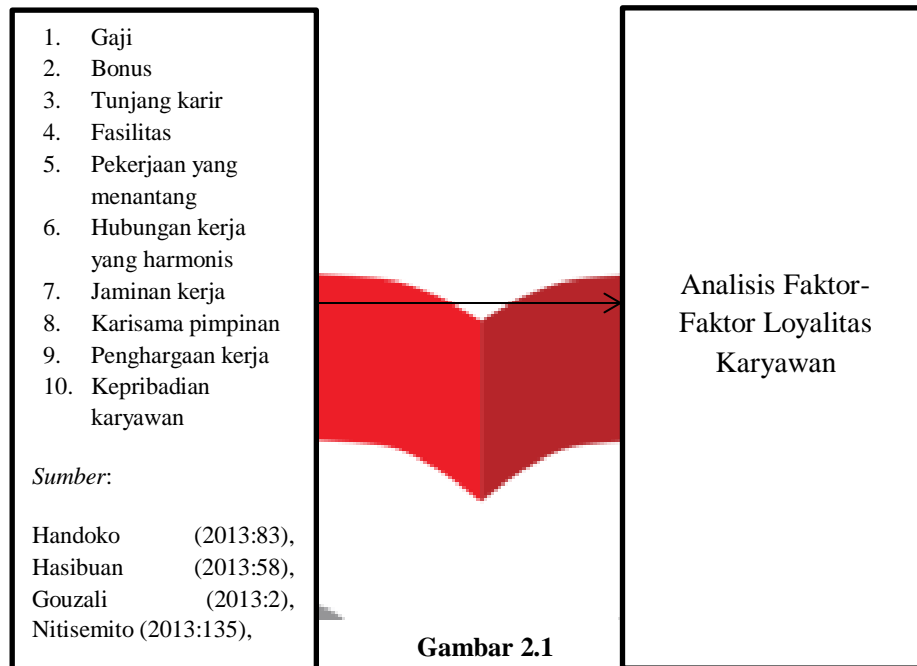
Berdasarkan aspek-aspek yang telah disebutkan diatas loyalitas merupakan proses psikologis individu dalam proses bekerja. Aspek-aspek di atas akan sering mempengaruhi karyawan dalam membentuk loyalitasnya, yaitu dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota disuatu perusahaan, kepercayaan yang pasti, penerimaan penuh atas nilai-nilai perusahaan, taat pada peraturan yang berlaku, rasa tanggung jawab yang tinggi dan sikap kerja yang positif.

### 2.3 Faktor yang Memengaruhi Loyalitas Karyawan

Sasmitaningrum dalam Sutriniasih (2017:73) menyatakan bahwa loyalitas timbul dari beberapa faktor yaitu: (1) Karakteristik pribadi, yang meliputi: usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan sifat kepribadian, (2) Karakteristik pekerjaan, meliputi: tantangan kerja, stres kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas, (3) Karakteristik desain perusahaan, dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan, (4) Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan, yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan yang diberikan dalam perusahaan tersebut meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya terhadap perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh perusahaan.

**2.4 Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka pemikiran dapat dilihat sebagai berikut:



**3 METODE PENELITIAN**

**3.1 Jenis Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan merupakan metode kuantitatif dengan Jenis hasil penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif eksplorasi

**3.2 Operasional Variabel dan Skala Pengukuran**

**3.2.1 Operasional Variabel**

Dalam penelitian ini adapun faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan sebagaimana tampak dalam tabel 3.1 berikut ini.

**Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Indikator	No. Item	Skala	Sumber Indikator
Gaji	1. Kemenarikan gaji	1.	Ordinal	1. Jusuf (2014:56) 2. I Ketut Andy Hermawan, Gede Riana 3. Seema Mehta, Tarika Singh, S.S. Bhakar, Brajesh Sinha (2015)
Bonus	1. ketetapan waktu pembayaran bonus	2.	Ordinal	1. Jusuf (2014:56) 2. I Ketut Andy Hermawan, Gede Riana 3. Seema Mehta, Tarika Singh, S.S. Bhakar, Brajesh Sinha (2015)
	2. kemenarikan bonus	3.	Ordinal	
Jenjang karir	kesesuaian dengan prestasi kerja	4.	Ordinal	1. Jusuf (2014:56) 2. I Ketut Andy Hermawan, Gede Riana 3. Seema Mehta, Tarika Singh, S.S. Bhakar, Brajesh Sinha (2015)
Fasilitas	kesesuaian dengan tuntutan pekerjaan	5.	Ordinal	1. Jusuf (2014:56) 2. I Ketut Andy Hermawan, Gede Riana

				3. Seema Mehta, Tarika Singh, S.S. Bhakar, Brajesh Sinha (2015)
Pekerjaan yang menantang	1. tuntutan inovasi dalam bekerja 2. kemampuan menyesuaikan dengan kebutuhan pelanggan	6. 7.	Ordinal Ordinal	1. Fitriyanti (2012:18) 2. Jusuf (2014:56) 3. I Ketut Andy Hermawan, Gede Riana 4. Seema Mehta, Tarika Singh, S.S. Bhakar, Brajesh Sinha (2015)
Hubungan kerja yang harmonis	1. hubungan harmonis dengan atasan 2. hubungan harmonis sesama karyawan 3. hubungan harmonis dengan bawahan	8. 9. 10.	Ordinal Ordinal Ordinal	1. Jusuf (2014:56) 2. Ronald Fischer (2014) 3. I Ketut Andy Hermawan, Gede Riana 4. Seema Mehta, Tarika Singh, S.S. Bhakar, Brajesh Sinha (2015)
Jaminan kerja	1. jaminan kerja sampai pensiun 2. tunjangan jaminan kerja (BPJS)	11. 12.	Ordinal Ordinal	1. Jusuf (2014:56) 2. I Ketut Andy Hermawan, Gede Riana 3. Seema Mehta, Tarika Singh, S.S. Bhakar, Brajesh Sinha (2015)
Karisma pemimpin	1. Pimpinan yang beribawa 2. Pimpinan yang memotivasi bawahan	13. 14.	Ordinal Ordinal	1. usuf (2014:56) 2. Maznah Wan Omar, Kamaruzaman Jusoff and Harniyati Hussin (Universiti Teknologi MARA Kedah, Malaysia 2010) 3. I Ketut Andy Hermawan, Gede Riana Seema Mehta, Tarika Singh, S.S. Bhakar, Brajesh Sinha (2015).
Penghargaan kerja	1. Pemberian penghargaan atas prestasi karyawan	15.	Ordinal	1. Jusuf (2014:56) 2. Streers & Porter dalam Dewi & Endang (2016:89) 3. I Ketut Andy Hermawan, Gede Riana Seema Mehta, Tarika Singh, S.S. Bhakar, Brajesh Sinha (2015)
Kepribadian karyawan	2. Sifat karyawan 3. Latar belakang pendidikan 4. Emosi karyawan	16. 17. 18.	Ordinal Ordinal Ordinal	1. Jusuf (2014:56) 2. Streers & Porter dalam Dewi & Endang (2016:89)

Sumber: Penelitian Terdahulu

### 3.2.2 Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal dengan menggunakan metode skala *likert*.

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Kiri *Social Bar* Bandung yang berjumlah 25 orang.

#### 3.3.2 Sampel Penelitian dan Teknik Pengambilan Sampling

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan yaitu teknik sensus karena jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan

#### 3.4 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan studi pustaka dan observasi.

### 3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas

Perhitungan uji validitas untuk kuesioner dilakukan menggunakan *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) dan *Berlett Test*. Sedangkan uji reliabilitas menggunakan teknik analisis faktor yakni *factor loading*. Kedua uji tersebut dilakukan dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics 21* dengan

#### 4 Hasil Penelitian dan Pembahasan

##### 4.1 Analisis Faktor (*KMO and Barlett's Test of Sphericity*)

Berikut adalah hasil Analisis faktor *KMO and Barlett's Test of Sphericity*

**Tabel 4.1 *KMO and Barlett's Test***

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,537
Approx. Chi-Square		113,679
Bartlett's Test of Sphericity	Df	45
	Sig.	,000

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti dengan SPSS, 2018

Tabel 4.1 diatas menjelaskan bahwa dari 25 responden memiliki ukuran kecukupan sampling (*Measure of Sampling Adequacy*) pada penelitian ini adalah 0,537. Dengan mengacu pada ukuran ketepatan KMO, maka nilai kecukupan sampel variabel keseluruhan adalah baik. Angka MSA yang lebih besar dari 0,5 menunjukkan bahwa kumpulan variabel faktor-faktor tersebut dapat diproses lebih lanjut menggunakan analisis faktor. Dapat juga dilihat angka *Barlett's Test Of Sphericity* yang diperlihatkan dengan angka *Chi Square* sebesar 113,679 dengan signifikansi 0,000 yang artinya dapat dipercaya 100% bahwa antar variabel terdapat korelasi.

##### 4.2 *Anti Image Matrices and Communalities*

Berikut adalah hasil uji *Anti Image Matrices and Communalities*

**Tabel 4.2 *Anti Image Matrices***

No	Variabel	MSA
1	Gaji	0,578
2	Bonus	0,634
3	Tunjang Karir	0,517
4	Fasilitas	0,516
5	Pekerjaan yang Menantang	0,593
6	Hubungan Kerja yang Harmonis	0,614
7	Jaminan Kerja	0,510
8	Karisma Pemimpin	0,526
9	Penghargaan Kerja	0,527
10	Kepribadian Karyawan	0,556

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti dengan SPSS, 2018

Tabel 4.2 menunjukkan nilai MSA dari masing-masing faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dikatakan sebagai faktor yang membentuk loyalitas pada karyawan Kiri Sosial Bar. apabila nilai MSA untuk setiap faktor adalah lebih besar dari 0,5. Dari masing-masing nilai MSA yang terlihat pada tabel 4.2 menunjukkan tidak ada faktor yang memiliki nilai  $MSA \leq 0,5$ . Artinya kesepuluh faktor tersebut dapat dikatakan sebagai faktor yang membentuk loyalitas pada karyawan Kiri Sosial Bar.

##### 4.3 Uji *Communalities*

Berikut adalah hasil uji *Communalities*

**Tabel 4.3 *Communalities***

Faktor	Initial	Extraction
Gaji	1,000	,687
Bonus	1,000	,659
Tunjang Karir	1,000	,570
Fasilitas	1,000	,572
Pekerjaan Yang Menantang	1,000	,552
Hubungan Kerja Yang Harmonis	1,000	,636

Jaminan Kerja	1,000	,681
Karisma Pemimpin	1,000	,839
Penghargaan Kerja	1,000	,862
Kepribadian Karyawan	1,000	,835

*Sumber:* Hasil Olah Data Peneliti dengan SPSS, 2018

Angka *Communalities* pada tabel 4.3 menjelaskan bahwa pada dasarnya *Communalities* adalah jumlah varian suatu variabel awal yang bisa dijelaskan oleh faktor yang ada. Semakin besar *communalities*, maka semakin erat hubungannya dengan faktor yang terbentuk.

#### 4.4 Pengelompokan Faktor

Setelah proses *factoring* dilakukan, maka dilanjutkan dengan pengelompokan faktor. Pengelompokan faktor adalah menentukan masing-masing variabel awal masuk ke dalam faktor baru. 10 variabel awal akan masuk kedalam tiga faktor yang terbentuk. Pengelompokan faktor ini dilakukan dengan melihat Component Matrix yang dihasilkan.

**Tabel 4.4 Rotated Component Matrix**

Faktor	Component 1	Component 2	Component 3
Gaji	,828	-,041	-,026
Bonus	,395	-,022	,708
Tunjangan karir	,599	,395	,236
Fasilitas	,565	,434	,254
Pekerjaan yang menantang	,496	,009	,553
Hubungan kerja yang harmonis	,778	-,107	,138
Jaminan kerja	,463	,680	,062
Karisma pemimpin	-,031	,736	,545
Penghargaan kerja	-,102	,280	,879
Kepribadian karyawan	-,178	,896	-,013

*Sumber:* Hasil Olah Data Peneliti dengan SPSS, 2018

Proses penentuan variabel awal akan masuk ke dalam komponen atau kelompok faktor 1, 2 dan 3 dilakukan dengan melakukan perbandingan besar korelasi pada setiap baris. Variabel awal akan masuk kedalam kelompok faktor mana dilihat dari nilai korelasi terbesar.

#### 4.5 Penamaan Faktor (*Labelling*)

**Tabel 4.5 Penamaan Faktor**

No	Nama Kelompok Faktor	Kontribusi
1	Gaji	37,57%
2	Kepribadian	19,74%
3	Penghargaan	11,6%
	<b>Jumlah</b>	68,91%

*Sumber:* Hasil Olah Data Peneliti dengan SPSS, 2018

Dalam melakukan penamaan faktor yang telah terbentuk, peneliti menggunakan tiga penamaan faktor yang mewakili pernyataan-pernyataan variabel yang terbentuk. Angka *percentage of variance* pada tabel 4.9 menunjukkan kontribusi dari masing-masing. Jumlah kontribusi ketiga kelompok faktor yang terbentuk adalah 68,91%, artinya ketiga faktor tersebut secara keseluruhan dapat menjawab 68,91% dari masalah penelitian. Sisanya sebesar 31,09% tidak dijelaskan dalam penelitian ini karena dianggap tidak berkontribusi secara signifikan.

## 5 KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil analisis faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan pada Kiri *Social Bar* Bandung sebanyak 25 responden, maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat 10 faktor yang berpengaruh dalam pembentukan loyalitas karyawan yaitu gaji, bonus, tunjang karir, fasilitas, pekerjaan yang menantang, hubungan kerja yang harmonis, jaminan kerja, karisma pemimpin, penghargaan kerja, dan kepribadian karyawan. dari kesepuluh faktor tersebut dibagi kedalam 3 komponen faktor mulai dari faktor yang paling dominan yaitu gaji sebesar 37,57%, kepribadian sebesar 19,74% dan yang terakhir penghargaan kerja sebesar 11,6%.

### Daftar Pustaka:

- [1] Alex, S . NitiseMITO, (2013). *Loyalitas Karyawan*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- [2] Arikunto, Suharsimi. (2013). *Faktor Pembentuk Loyalitas Karyawan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [3] Aldrianto, Muhammad. (2016). *Pengaruh Disiplin dan Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Kepada PT. Kospemindo di Makassar*. Skripsi. Universitas Hasanuddin.
- [4] Ariawan, Fredi. (2015). *Pengaruh Religuitas Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Perusahaan Aflah Bakery Bantul*. Skripsi. Universitas Islam Sunan Kalijaga Yogyakarta
- [5] Cornelia, Olivia. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan PT.ABC. *Jurnal Universitas Telkom*
- [6] Creswell, W., John. (2013). *Research Design: Pendekatan Kualitatif , Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta : pustaka belajar.
- [7] Fischer, Ronald., (2014). Rewarding Employee Loyalty An Organizational Justice Approach. *Jurnal Rewarding Employee Loyalty*
- [8] George, Jenifer M., & Gareth R. Jones. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. 6th ed. New York: Prentice hall.
- [9] Gouzali, Saydam. (2014). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan: Suatu Pendekatan Mikro: Djemberan*.
- [10] Hermawan, I Ketut Andy., Riana, Gede. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Menentukan Loyalitas Karyawan pada PT. Inti Buana Permai Denpasar Bali. *Jurnal Faktor Penentu Loyalitas*
- [11] Hasibuan, M.S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- [12] Handoko. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta
- [13] Hani, T. Handoko. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- [14] Hasibuan, Malayu. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- [15] Jusuf, A Muri. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta : Prenadamedia Group
- [16] Marchelle Soegandhi, Vannecia, Drs. M, Eddy. Sutanto, M.Sc dan Setiawan, Roy, S.Kom.,MM.,MSM. (2013). *Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim*. *Jurnal. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra*
- [17] Mehta, Seema., Singh, Tarika, S.S. Bhakar, Sinha, Brajesh. (2015). Employee Loyalty towards Organization. *Jurnal. Prestige Institute Of Management, Gwalior*
- [18] Omar, Maznah Wan., Kamaruzaman, Jusoff., and Hussin, Harniyati. (2010). *Employee Motivation and Its Impact on Employee Loyalty*. *Journal. World Applied Sciences Journal.*, Universiti Teknologi MARA Kedah, Malaysia
- [19] Poerwopoespito, F.Z., (2014). *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. PT Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- [20] Pradana, Rizky., (2015). Analisa pengaruh kepuasan kerja, loyalitas kerja, dan lingkungan kerja non fisik, terhadap kinerja karyawan (study pada bank indonesia kota semarang). *Jurnal. Teknologi Komputer*
- [21] Pradana, Rizky., Rini Nugraheni Universitas Diponegoro. (2015). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Indonesia Kota Semarang). *Jurnal. Teknologi Komputer*
- [22] Prayanto, Agus., (2014). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosi Terhadap Loyalitas Karyawan: pada koperasi “SAE” pujon malang: universitas negeri malang*



- [23] Putri,, Indah., Sonnia. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Alam Perista Kudus. Skripsi. Universitas Diponegoro.
- [24] Purwandari, Elisabeth Yuli. (2008). *Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan*. Skripsi. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta
- [25] Rishipal & Manish. (2015). Performance Management and Employee Loyalty. *Jurnal Teerthankar Mahaveer University*, Moradabad
- [26] Safitri, Rahmadana (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. *Jurnal. Administrasi Bisnis* Sutriniasih. (2017). *Pengaruh Disiplin dan Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan dalam suatu Organisasi, Malang*.
- [27] Saydam, Gouzali. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources): Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta : djambatan.
- [28] Sasmitaningrum, (2017). *Faktor Pembentuk Loyalitas Karyawan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [29] Steers, R., Porter, Lyman. (2016). *Motivational and Work Behavior*. 3th edition. Tokyo: Mc. Graw hill book company.
- [30] Shih, T., (2014), *Loyalty Employee*, McGraw Hill Companies, Inc., Amerika.
- [31] Simamora, (2015). Membuat karyawan lebih produktif dalam jangka panjang (manajemen SDM). Yogyakarta: STIE YKPN.
- [32] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- [33] Vannecia, Soegandhi., (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim. Volume 1. Program manajemen bisnis, program study manajemen. Universitas kristen petra.
- [34] Valentino, Michael., dan Daryadi, Bambang. (2016). Loyalitas Karyawan pada CV. Trijaya Manunggal. *Jurnal. Digital Library*
- [35] Wardhana, Aditya. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- [36] Wan, Hoo Lai. (2014). Employee Loyalty At The Workplace: The Impact of Japanese Style Human Resources Management. *Journal of Employee Loyalty*

