



JURNAL MANAJEMEN DAN AKUNTANSI

P-ISSN 2339-0603

E-mail: analisa.journal@untag-banyuwangi.ac.id

LOYALITAS KERJA KARYAWAN KSU ARTHA MAKMUR BERSAMA CABANG MUNCAR

Erwinda Dwi Utami, Pristiwantiyasih, Arif Rahman Hakim

Erwinda_67@gmail.com

¹ *Manajemen Department, Faculty of Economic, Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi*

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk melihat loyalitas kerja karyawan KSU Artha Makmur Bersama. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Hasil uji t untuk kompensasi (X_1), yaitu hasil uji statistik diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,711 < 2,01410$) yang menunjukkan bahwa H_0 dapat diterima. Maka dari hasil uji t tersebut memiliki kesimpulan bahwa kompensasi (X_1) secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan (Y). Hasil uji t untuk variabel kepuasan kerja (X_2), yaitu uji statistik diperoleh $t_{hitung} = 2,837$ dan $t_{tabel} = 2,01410$ yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak. Maka dari itu hasil uji t tersebut memiliki kesimpulan bahwa secara parsial kepuasan kerja (X_2) berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan (Y). Uji t untuk beban kerja (X_3), yaitu hasil uji statistik diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,129 > 2,01410$) yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak. Maka dari itu hasil uji t tersebut memiliki kesimpulan bahwa secara parsial beban kerja (X_3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan (Y).

Article History

Keywords

Kompensasi,
Kepuasan Kerja,
Beban Kerja,
Loyalitas Kerja

INTRODUCTION

Koperasi merupakan suatu badan usaha yang sistem pengelolaannya diserahkan kepada anggotanya sendiri. Hal ini membuktikan bahwa koperasi diperuntukkan dari dan untuk anggotanya sendiri. Sejahtera atau tidaknya anggota koperasi didasarkan atas sistem pengelolaan koperasi itu sendiri. Semakin baik pengelolaan koperasi, maka semakin sejahtera pula anggotanya.

Pengurus koperasi yang juga sekaligus sebagai anggota koperasi merupakan aset Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki koperasi guna menunjang berjalannya tata kelola koperasi yang kompetitif dan modern. Dengan sistem tata kelola yang baik dan disertai kualitas pengurus koperasi yang baik, maka sangat diharapkan koperasi dapat menjadi salah satu tulang punggung perekonomian Indonesia.

KSU Artha Makmur Bersama Muncar Banyuwangi merupakan koperasi serba usaha yang didirikan oleh Bapak Saiful Anam, SE pada tahun 2010 yang beralamatkan di Jl.

Diponegoro, Patok 11, Sumberberas, Muncar, Banyuwangi. Adapun produk yang dihasilkan dari perusahaan ini yaitu berupa pinjaman yang diberikan kepada masyarakat sekitar yang membutuhkan modal untuk usaha.

Pada zaman sekarang ini, koperasi yang dapat bersaing dengan bisnis lainnya hanyalah koperasi yang memiliki tingkat kesejahteraan anggota yang baik serta pengelolaan sumber daya manusia yang baik pula. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dan paling penting dalam suatu organisasi, dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka secara otomatis bisa membuat koperasi tersebut tetap bertahan walaupun memiliki banyak pesaing lainnya. Sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya (Hamali, 2018).

Berdasarkan pengamatan awal dengan salah satu karyawan bagian administrasi dan keuangan KSU Artha Makmur Bersama Muncar Banyuwangi, belakangan ini loyalitas kerja karyawan di koperasi tersebut menurun. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi menurunnya loyalitas kerja karyawan yaitu besarnya pemberian kompensasi yang berubah-ubah setiap tahunnya tergantung besarnya prosentase yang ditetapkan oleh masing-masing resort. Selain itu, setiap tahun pasti ada karyawan yang keluar kurang lebihnya sebanyak 3 karyawan. Menurut Hasibuan (2016:118) Kompensasi merupakan seluruh pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Kompensasi juga menjadi suatu gambaran status sosial seorang karyawan. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan loyalitas kerja karyawan, jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan keinginan karyawan maka karyawan tersebut merasa kurang diperhatikan atas hasil kerjanya. Sehingga menyebabkan karyawan merasa bosan dan ingin keluar dari perusahaan tersebut.

Kurangnya pemberian kompensasi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan membutuhkan manajemen yang baik dengan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawannya. Hal tersebut dilakukan agar karyawan merasa puas karena bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan benar. Menurut Wibowo & Sutanto (2013) kepuasan kerja merupakan perasaan senang yang dirasakan oleh karyawan karena sudah merasa berhasil dalam melakukan suatu pekerjaan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, secara otomatis karyawan tersebut bisa meningkatkan loyalitas kerjanya di dalam perusahaan. Berdasarkan pendapat dari (Citra & Fahmi, 2019) karyawan akan bertahan di suatu perusahaan apabila karyawan tersebut merasa hidupnya sudah tercukupi dari pekerjaan yang dilakukannya, sehingga karyawan tersebut merasa nyaman dengan pekerjaannya dan tidak ada niatan untuk keluar dari perusahaan.

Adapun salah satu faktor yang dianggap bisa mempengaruhi loyalitas kerja karyawan yaitu beban kerja yang dirasakan oleh karyawan. Pemberian pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki karyawannya bisa menyebabkan terjadinya beban kerja yang berlebih. Namun, jika karyawan tersebut bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, karyawan tersebut tidak akan merasa terbebani oleh pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan tersebut.

Beban kerja adalah besarnya pemberian tugas yang dikerjakan oleh karyawan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut. Sehingga hal tersebut bisa menjadi beban atas pekerjaan yang diberikan. Menurut Koesmowidjojo (2017) beban kerja

merupakan pemberian tugas kepada karyawan, namun karyawan tersebut tidak bisa menyelesaikan dengan tepat waktu.

LITERATURE REVIEW AND HYPOTHESES

Konsep Kompensasi

Menurut pendapat Handoko dalam (Umi Farida, 2017: 195) kompensasi adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik oleh karyawan tersebut. Adapun kompensasi yang diberikan kepada karyawan yaitu dalam bentuk bayaran yang timbul dari hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan. Menurut Heryanti (2016) berpendapat bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan dibagi menjadi dua yaitu finansial langsung berupa bonus, gaji, dan insentif dan finansial tidak langsung. Dan finansial tidak langsung yang berupa asuransi kesehatan dan liburan yang dilakukan setiap akhir tahun yang dibayar oleh perusahaan.

Menurut (Ariandi, 2018) kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja. Dari pendapat menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu imbalan atau balas jasa kepada karyawan atas hasil kerjanya. Kompensasi dapat berupa uang maupun barang yang diberikan kepada karyawan tersebut.

Dalam pemberian kompensasi pasti memiliki tujuan tertentu yaitu untuk memotivasi karyawan agar bisa bekerja lebih baik lagi dari sebelumnya, sehingga pemberian kompensasi harus sesuai dengan prestasi karyawan. Dengan adanya kompensasi bisa membuat karyawan merasa dihargai di dalam perusahaan tempatnya bekerja dengan tetap melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan baik. Pemberian kompensasi yang memuaskan akan berdampak positif terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Karena dengan pemberian kompensasi yang sesuai akan menumbuhkan sikap loyalitas kerja karyawan yang tinggi terhadap pekerjaan maupun perusahaan.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut (Purba, 2017) adalah sebagai berikut :

1. Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

Konsep Kepuasan Kerja

Menurut Priansa (2014:291) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya sikap ini dicerminkan oleh moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Menurut Robbins (2015:170) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu perilaku yang menunjukkan adanya perbedaan antara pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dengan banyaknya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan. Loyalitas karyawan akan muncul apabila karyawan tersebut merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kemudian, Sutrisno (2014:75), berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Berdasarkan atas pemaparan para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan gambaran perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

kepuasan kerja memiliki beberapa indikator. Salah satunya indikator yang di kemukakan oleh Smith dalam Soegandhi *et.al* (2013:2) ada beberapa indikator yang dapat digunakan dalam mengukur kepuasan kerja karyawan sebagai berikut:

- 1 Atasan (*supervision*)
- 2 Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)
- 3 Teman kerja (*Workers*)
- 4 Promosi (*Promotion*)
- 5 Gaji/Upah

Konsep Beban Kerja

Menurut Rindyantama & Astuti (2017) berpendapat bahwa beban kerja merupakan kelebihan jumlah pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada karyawan dan harus diselesaikan dengan jangka waktu yang sudah ditentukan. Menurut Tarwaka (2011) beban kerja adalah terjadinya selisih antara pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Dan menurut Wiranata (2014:7) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sejumlah perbedaan yang timbul akibat kurangnya kemampuan yang dimiliki dengan jumlah pekerjaan yang diberikan kepada seorang karyawan dan harus diselesaikan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan. Jadi, apabila seorang karyawan memiliki kemampuan kerja yang rendah, maka akan menganggap pekerjaan yang diberikan sebagai beban kerja yang tidak dapat diselesaikan.

Menurut Putra (2012:22) ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja antara lain :

1. Kondisi pekerjaan
2. Pencapaian target
3. Standar Pekerjaan

Konsep Loyalitas

Loyalitas karyawan merupakan suatu bentuk kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang ditunjukkan dengan kesediaan karyawan untuk membela organisasi dari ancaman luar (Malayu Hasibuan, 2011:95). Loyalitas adalah suatu sikap yang muncul secara sukarela untuk membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Loyalitas kerja yang tinggi merupakan suatu sikap yang sangat di perlukan dalam perusahaan, apabila perusahaan tersebut ingin menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya. Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja yang tinggi, mereka akan mengerjakan tugas tanpa disuruh oleh atasan dan tidak meminta imbalan apapun atas pekerjaannya (Wicaksono, 2013:48). Sedangkan menurut Syadam (2011) Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang akan menimbulkan rasa tanggung jawab.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara sukarela tanpa harus menunggu perintah dari atasan untuk mengerjakan suatu pekerjaan serta tidak memikirkan apakah perusahaan tersebut akan memberikan imbalan atau tidak atas pekerjaan yang sudah dilakukannya. Jadi dengan adanya loyalitas kerja karyawan yang tinggi diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan sehingga perusahaan bisa bersaing dengan perusahaan lainnya.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dilakukan di KSU Artha Makmur Bersama yang beralamatkan di Jl. Diponegoro, Patok 11, Sumberberas, Muncar, Banyuwangi dengan alasan dapat menjadi tolak ukur dalam meningkatkan loyalitas kerja karyawan dalam bekerja.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di KSU Artha Makmur Bersama Muncar Banyuwangi dengan jumlah karyawan sebanyak 55 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan.

Berdasarkan Uji F dapat diketahui hasil yang didapatkan melalui pengujian dan analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel kompensasi, kepuasan kerja dan beban kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada KSU Artha Makmur Bersama. Hal ini dibuktikan bahwa nilai dari F hitung sebesar 46,994 sedangkan F tabel pada tingkat signifikansi 5% sebesar 2,811 sehingga dari hasil pengolahan data tampak bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($46,994 > 2,811$) atau tingkat signifikansi $< 5\%$ yaitu ($0,000 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang sudah dilakukan Ma'arif (2020) dimana hasilnya menyatakan bahwa variabel kompensasi, kepuasan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama karyawan memerlukan umpan balik atas pekerjaan mereka sebagai pedoman pada masa yang akan datang. Pemberian kompensasi yang sudah sesuai dengan keinginan karyawan, dapat memacu semangat karyawan dalam bekerja. Adapun pembagian kerja di KSU Artha Makmur Bersama sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawannya. Sehingga karyawan tersebut bisa merasa puas dalam bekerja dan tidak merasa terbebani dengan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dari uji t (parsial) tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan antara variabel kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai t hitung untuk kompensasi sebesar 0,711 dengan tingkat signifikansi 0,481 sedangkan t tabel sebesar 2,01410. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu ($0,711 < 2,01410$) dan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05% ($0,481 > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel terikat yaitu loyalitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang sudah dilakukan Purwaningsih (2016) dimana hasilnya menyatakan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, kompensasi dan loyalitas memiliki hubungan, karena kompensasi adalah keuntungan bagi karyawan yang didapat sebagai bagian dari hubungan kerja. Dengan adanya kompensasi maka karyawan mendapatkan balas jasa dari perusahaan. Tetapi hal tersebut mengindikasikan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai belum mampu meningkatkan loyalitas kerja karyawan secara optimal. Meskipun kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah dianggap bisa mencukupi kebutuhan karyawan, belum tentu bisa membuat karyawan menetap di perusahaan tersebut. Karena ada beberapa faktor yang dapat

mempengaruhi loyalitas kerja karyawan selain pemberian kompensasi yaitu faktor pengalaman kerja yang diperoleh pada saat karyawan tersebut menekuni suatu pekerjaan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dari uji t (parsial) terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai t hitung untuk kepuasan kerja sebesar 2,837 dengan tingkat signifikansi 0,007 sedangkan t tabel sebesar 2,01410. Karena t hitung > t tabel yaitu (2,837 > 2,01410) atau signifikansi < 5% (0,007 < 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Aditya (2018) dimana hasilnya menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang dirasakan oleh karyawan yang berpengaruh terhadap peningkatan loyalitas karyawan dalam bekerja pada suatu perusahaan. Kepuasan kerja mengarah pada pencapaian loyalitas kerja yang tinggi. Jika karyawan sudah merasa puas dengan pekerjaannya, maka dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan. Jadi seorang karyawan akan merasakan adanya kepuasan dalam bekerja, yaitu dengan memberikan jabatan atau posisi yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh karyawan. Sehingga karyawan tersebut bisa menyelesaikan tugasnya dengan maksimal. Dengan adanya rasa puas yang dirasakan karyawan, akan membuat karyawan tersebut ingin menetap dengan waktu yang lama pada perusahaan tersebut.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dari uji t (parsial) terdapat pengaruh signifikan antara variabel beban kerja terhadap loyalitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai t hitung untuk beban kerja sebesar 5,129 dengan tingkat signifikansi 0,000 sedangkan t tabel sebesar 2,01410. Karena t hitung > t tabel yaitu (5,129 > 2,01410) atau signifikansi < 5% (0,000 < 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu loyalitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Rini Zahroh (2018) dimana hasilnya menyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Beban kerja adalah jumlah atau volume tugas yang dikerjakan oleh karyawan. Pembagian kerja yang dilakukan pada KSU Artha Makmur Bersama sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawannya. Jadi apabila ada karyawan yang memiliki keahlian di bagian keuangan, maka perusahaan tersebut akan menempatkan karyawan tersebut di bagian administrasi dan kasir. Sehingga karyawan tersebut tidak merasa terbebani dengan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Hal inilah yang memicu terjadinya sikap loyal dari karyawan kepada KSU Artha Makmur Bersama.

KESIMPULAN

Hasil uji t untuk kompensasi (X_1), yaitu hasil uji statistik diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ (0,711 < 2,01410) yang menunjukkan bahwa H_0 dapat diterima. Maka dari hasil uji t tersebut memiliki kesimpulan bahwa kompensasi (X_1) secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan (Y). Hasil uji t untuk variabel kepuasan kerja (X_2), yaitu uji statistik diperoleh

$t_{hitung} = 2,837$ dan $t_{tabel} = 2,01410$ yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak. Maka dari itu hasil uji t tersebut memiliki kesimpulan bahwa secara parsial kepuasan kerja (X_2) berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan (Y). Uji t untuk beban kerja (X_3), yaitu hasil uji statistik diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,129 > 2,01410$) yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak. Maka dari itu hasil uji t tersebut memiliki kesimpulan bahwa secara parsial beban kerja (X_3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan (Y).

Berdasarkan dari kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan antara lain: Pimpinan juga harus memperhatikan pemberian tugas dan tanggung jawab dengan manajemen yang baik yang nantinya akan membentuk suatu kerja sama dalam organisasi. Pimpinan juga harus memperhatikan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Apabila perusahaan akan memberikan tugas tambahan kepada karyawan tersebut, maka perusahaan harus melihat terlebih dahulu apakah tugas yang diberikan sebelumnya sudah dikerjakan dengan baik apa belum. Sehingga karyawan tersebut tidak merasa adanya penumpukan beban kerja yang selalu dipikirkan atau dirasakan karyawan. Untuk peneliti selanjutnya dapat menggunakan lokasi penelitian yang berbeda dengan variabel bebasnya kompensasi, kepuasan kerja, dan beban kerja untuk mengetahui pengaruhnya terhadap loyalitas kerja karyawan di perusahaan lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S, Nitesemito. 2011. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima cetakan keempat belas:Ghalia.
- Anita, Julia. dkk. (2013). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen*, 2 (1),pp: 67-77.
- Ardana, Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Ariandi, F. (2018). Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja Tutor. *Perspektif*, XVI(1), 84–90.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225.
- Darmawan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Dicha Dwi Gustina. 2019. Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi Pada RSUD Dr. Moewardi Surakarta. *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Fajarullaili, A Nurul. 2018. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada Unit Pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur.Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Farida, U. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Umpo Press.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru.
- Handoko, T Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE
- Hanin, A., Djaelani, A. K., & ABS, M. K. 2018. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan Radar Bromo Probolinggo*. 114-128.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

- Heryati, A. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *JurnalEcoment Global*, 1(2), 5.
- Kadarisman, M. 2012. Manajemen kompensasi. Jakarta: Rajawali pers.
- Koesomowidjojo,. 2017. *Panduan Praktis Menyusun; Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Merpaung, Rio. 2012. *Pengaruh Kecerdasan Emosional pemimpin terhadap Kinerja dn Loyalitas karyawan*. Universitas Riau: Fakultas Ekonomi.
- Mulyatiningsih, E. 2011. *Metode Penelitian Terapan Bidang Pendidikan*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Nandania. 2013. Peran Kepercayaan Organisasi dengan Loyalitas Karyawan di BCA Malang Raya. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Nazaruddin, Ietje dan Basuki, Agus Tri.(2015). *Analisis Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Danisa Media.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Nursalam. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (4th ed.). Jakarta: salemba empat.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Purba, B. K. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan*. 1–12.
- Putra, A. S. 2012. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. *Skripsi*. Institut Pertanian Bogor.
- Ricardianto, Prasadja. 2018. “*Human Capital Management*”. Penerbit: IN MEDIA. BOGOR.
- Rindyantama. Juni Astuti. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Guru dan Karyawan UPT SMAN Nawangan Pacitan). *Journal Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*, Vol. 8. No. 1 52 – 81.
- Rio Rizki Syahbani. 2020. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan Bagian Produksi Jamurku Malang. *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang*.
- Rivai, Veithzal 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo. 856-857.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Runtu, Julius. 2014. Indikator loyalitas karyawan.. Bandung: Alfabeta.
- Saydam, Gouzali. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management: Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Cetakan Kedua. Jakarta: Penerbit Dijambatan.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual & SPSS*. Jakarta: KENCANA PRENADA MEDIA GROUP.
- Soegandhi, Susanto & Setiawan. 2013. *Pengaruh kepuasan kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim*. hal 1-12.
- S.P, Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Stephen, Robbins. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Suci R.Mar'ih Koesomowidjojo. 2017. *Panduan Praktis Menyusun AnalisisBeban Kerja (1st ed.)*. Jakarta: Penebar Suadaya.
- Sudiharto. 2010. *Hubungan Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*, Penerbit Bumi. Aksara: Jakarta.
- Sujarweni, V. Wiranata. (2014). *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sultoni Ma'arif. 2020. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dalam Perspektif Islami Terhadap Loyalitas Karyawan di Cafe Sawah Pujon Malang*.Universitas Muhammadiyah Malang.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : ALFABETA.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Suryaningrum. 2015. *Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta*. *Skripsi*.Universitas Negeri Yogyakarta
- Susianto, Anjani. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada. Media Group.
- Sutrisno,Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Cetakan keenam.Jakarta: Pranada edia Group