

## Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan

Indra Suyoto Kurniawan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Samarinda.

Email: [indra.suyoto.kurniawan@feb.unmul.ac.id](mailto:indra.suyoto.kurniawan@feb.unmul.ac.id)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan PT. Megah Indah Square. Penelitian memiliki lima variabel, terdiri dari satu variabel dependen dan empat variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah loyalitas karyawan, dan variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, stres kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja. Jika karyawan tidak nyaman dengan perusahaan, karyawan tidak akan memberikan loyalitas kepada perusahaan. Ketidaknyamanan tersebut diakibatkan oleh beberapa faktor. Ketidakkuratan pertama dalam menentukan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan membuat karyawan merasa tertekan dari pimpinan. Dua tekanan dan tuntutan pekerjaan yang berlebihan pada karyawan, memicu tekanan kerja pada karyawan. Ketiga kompensasi tidak sesuai dengan beban kerja dengan harapan karyawan. Dan lingkungan kerja keempat membuat karyawan kurang nyaman bekerja di perusahaan.

**Kata Kunci:** Gaya kepemimpinan; stres kerja; kompensasi; lingkungan kerja; loyalitas

### *Factors that influence employee loyalty*

*This study aims to analyze the factors that influence the loyalty of employees of PT. Majestic Beautiful Square. The study has five variables, consisting of one dependent variable and four independent variables. The dependent variable in this study is employee loyalty, and the independent variables in this study are leadership style, work stress, compensation, and work environment. If employees are not comfortable with the company, employees will not give loyalty to the company. The inconvenience is caused by several factors. The first inaccuracy in determining the leadership style that will be applied makes employees feel depressed from the leadership. Two pressures and excessive job demands on employees, trigger work pressure on employees. The third compensation does not match the workload with employee expectations. And the fourth work environment makes employees less comfortable working in the company.*

**Keywords:** Leadership style; work stress; compensation; work environment; loyalty

## **PENDAHULUAN**

Manusia berperan aktif dalam kegiatan suatu organisasi, oleh karena manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya perusahaan, bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka juga mempunyai rasa loyalitas yang tinggi kepada perusahaan tempat dia bekerja. Karena karyawan yang mempunyai rasa loyalitas yang tinggi dapat bekerja dengan optimal dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dengan apa yang dikerjakannya untuk perusahaan. Untuk mendapatkan karyawan yang memiliki sikap loyalitas yang tinggi itu tidak mudah. Tidak semua karyawan mau memberikan sikap loyalitasnya pada perusahaan. Bahkan terkadang ada perusahaan yang hanya dijadikan sebagai batu loncatan oleh karyawannya untuk berkerja ditempat lain. Oleh karena perusahaan harus memikirkan faktor-faktor yang dapat menciptakan dan mempengaruhi loyalitas karyawan.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Loyalitas akan muncul jika seorang pemimpin mampu menjaga hubungan baik antara pemimpin dengan karyawan. Pemimpin perusahaan sebaiknya mempertimbangkan dan mengkaji setiap gaya kepemimpinan yang tepat kepada karyawan. Efektif atau tidaknya suatu gaya kepemimpinan yang diterapkan seseorang, sangat dipengaruhi oleh faktor situasi dimana kepemimpinan dijalankan. Dengan demikian sangatlah penting bagi para pemimpin untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat agar loyalitas karyawan dapat terjaga.

Kondisi psikologis karyawan juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Faktor pemicu terjadinya stres adalah tekanan dan tuntutan yang berasal dari lingkungan seseorang yang mempengaruhi kondisi psikologisnya. Faktor pemicu stres tersebut juga dapat terjadi pada karyawan. Konflik ditempat kerja, dan beban kerja yang berlebihan terhadap karyawan dapat menimbulkan stres yang berkepanjangan pada karyawan, Hal inilah yang terjadi pada PT Megah Indah Square Seberang, yang dimana perusahaan selalu menuntut hasil yang maksimal tetapi tanpa memperhatikan keluhan karyawan, sehingga karyawan tidak bisa bekerja secara maksimal. Tentu ini membuat karyawan menjadi pemicu stres dalam bekerja.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu faktor penentu produktivitas kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan tersebut. Setiap karyawan tentunya ingin mendapatkan suatu balas jasa, atau kompensasi yang sesuai dengan jasa yang dilakukan atau hasil yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Pemberian kompensasi terhadap karyawan tentunya harus sesuai dengan kelayakan menurut peraturan pemerintah, dan juga sesuai dengan beban kerja, maupun jabatan yang diberikan kepada karyawan. Jika karyawan tidak merasa puas dengan kelayakan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka karyawan tersebut cenderung beralih ke perusahaan lain yang memberikan tawaran lebih baik dari perusahaan tersebut. Dan itu merupakan kerugian bagi perusahaan, karena harus melakukan perekrutan lagi, dan penyesuaian bagi karyawan baru.

Selain kompensasi ada juga masalah lingkungan kerja karyawan yang perlu mendapat perhatian oleh manajemen sumber daya manusia. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik. Yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik. Ketidaksiesuaian lingkungan kerja fisik mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Keadaan lingkungan kerja yang kurang baik juga cenderung menuntut karyawan untuk menggunakan tenaga dan waktu yang lebih banyak dalam bekerja, dan tentunya tidak mendukung rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja pada PT Megah Indah Square Seberang kurang mendapat perhatian dari pihak manajemen, seperti suhu pada ruang kerja yang tidak nyaman untuk bekerja dan tata letak atau dekorasi ruangan yang kurang efektif untuk bekerja.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Loyalitas**

Loyalitas bukan hanya sebatas bagaimana karyawan tetap tinggal di perusahaan, tetapi loyalitas juga merupakan rasa menjadi bagian dari perusahaan agar karyawan dapat mengoptimalkan hasil kerjanya. Karyawan tetap tinggal juga tidak semata harus patuh karena sudah seharusnya memang begitu dan sesuai norma yang ada, tetapi loyalitas harus terkait sampai pada komitmen terhadap perusahaan karena keterlibatan secara emosional dengan perusahaan. Hal tersebut bisa terjadi karena loyalitas atau kesetiaan menurut Meyer dan Herscovits dalam Oei (2010:190) “Merupakan kondisi

psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya.” Kondisi psikologis inilah yang membuat karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan.

Pada perkembangannya pengertian kata loyalitas karyawan semakin bergeser menjadi kepatuhan bawahan terhadap apapun yang diperintahkan atasan. Dan sering kali, pengertian ini menjebak bawahan untuk menjadi seseorang karawan yang selalu berkata “iya” untuk mengerjakan semua tugas yang diperintahkan oleh atasannya, bahkan untuk melakukan pekerjaan yang sama sekali diluar dari job desk, dan tanggung jawab karyawan itu sendiri. Dan secara tidak langsung ini juga dapat menimbulkan loyalitas semu, yaitu loyalitas sesaat yang hanya untuk menyenangkan atasannya, yang cenderung menjadi “penjilat”. Tentunya ini berbeda dari loyalitas karyawan yang sesungguhnya, yang dimana loyalitas itu sesungguhnya lebih mengarah pada terciptanya rasa tanggung jawab karyawan akan setiap pekerjaan yang diberikan dan keinginan untuk terus berada dalam suatu organisasi perusahaan tersebut.

Selanjutnya Steers & Porter (1983) dalam Sari & Widiastuti (2008) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor:

Karakteristik pribadi, meliputi: usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan sifat kepribadian.

Karakteristik pekerjaan, meliputi: tantangan kerja, stres kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas.

Karakteristik desain perusahaan/organisasi, yang 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.

Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan/organisasi, yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan 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.

### **Aspek-Aspek Loyalitas Karyawan**

Loyalitas karyawan tidak dapat terjadi begitu saja dalam diri karyawan di suatu perusahaan, tetapi ada aspek-aspek yang membuat loyalitas itu ada dalam diri karyawan tersebut. Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (2010) dalam Soegandhi dkk (2013), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain. :

Taat pada peraturan. Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.

Tanggung jawab pada perusahaan. Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaikbaiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

Kemauan untuk bekerja sama. Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

Rasa memiliki, adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

Hubungan antar pribadi, karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi : hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

Kesukaan terhadap pekerjaan, Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari: keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

## **Gaya Kepemimpinan**

Setiap tujuan perusahaan dapat tercapai karena adanya kerjasama yang baik antara pemimpin perusahaan dengan karyawannya. Untuk menciptakan kerjasama yang baik itu perlu adanya komunikasi dan pengarahan yang baik dari pemimpin perusahaan yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan pemimpin tersebut. Menurut Solihin (2009:131) “Kepemimpinan (leadership) adalah suatu proses yang dilakukan manajer perusahaan untuk mengarahkan (directing) dan mempengaruhi (influencing) para bawahannya dalam kegiatan yang berhubungan dengan tugas (task-related activities), agar bawahannya tersebut mau mengerahkan seluruh kemampuannya, baik pribadi maupun menjadi anggota suatu tim, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.”

### **Tipe Gaya Kepemimpinan**

Pemimpin harus sentitif dalam berinteraksi, baik terhadap bahasa verbal maupun nonverbal yaitu bahas tubuh dan nada suara. oleh karena itu gaya kepemimpinan menentukan dalam pemecahan masalah karyawannya. Menurut Hasibuan (2007:172) menjelaskan ada beberapa tipe gaya kepemimpinan, yaitu:

Gaya kepemimpinan otoriter. Adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak ikut sertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Bawahan hanya sebagai pelaksana keputusan yang ditetapkan pimpinan.

Gaya kepemimpinan parsipatif. Adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang persuasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa memiliki perusahaan

Gaya kepemimpinan delegatif. Apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melakukan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawannya pada prinsipnya pemimpin bersikap, menyerahkan, dan mengatakan kepada bawahan, “Inilah pekerjaan yang harus Saudara kerjakan, saya tidak peduli, terserah Saudara bagaimana mengerjakannya asalakan pekerjaan tersebut bisa diselesaikan dengan baik.”

Gaya kepemimpinan situasional. Fokus pendekatan situasional terhadap kepemimpinan terletak pada perilaku yang diobservasi atau perilaku nyata yang terlihat, bukan pada kemampuan atau potensi kepemimpinan sejak lahir. Penekanan pendekatan situasional adalah perilaku pemimpin dan anggota/pengikut dalam kelompok situasi yang variatif. Gaya kepemimpinan ini selalu menyesuaikan pada situasi dan kondisi yang terjadi.

## **Stres Kerja**

Stress merupakan salah satu faktor penting dalam diri manusia, yang mempengaruhi kejiwaan manusia. Stres juga dapat membuat seseorang lepas kendali atas dirinya sendiri. Orang yang mengalami stres menderung menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran yang kronis. Menurut Hasibuan (2007:203) “Stres karyawan adalah suatu kepuasan kerja yang tidak terwujud dari pekerjaannya.”. Stres kerja pada karyawan dapat berdampak pada menurunnya produktivitas kerja, terganggunya pergaulan di lokasi kerja, bahkan dapat menimbulkan hilangnya loyalitas karyawan.

### **Faktor-Faktor Penyebab Terdinya Stres Kerja**

Adapun beberapa faktor yang menjadi potensi sumber stres, menurut Wahjono (2010:110) antara lain; Faktor Lingkungan, Ketidakpastian ekonomi, politik, teknologi, dan keamanan.

#### **Faktor Organisasi**

Banyak sekali yang dapat memicu terjadinya Stres di dalam organisasi, antara lain: tuntutan tugas dalam hal desain dan kondisi serta tata letak individu yang diciptakan karyawan lain, tuntutan peranan karyawan dalam organisasi, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi yang menentukan tingkat diferensiasi, kepemimpinan organisasi yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dalam organisasi.

#### **Faktor Individu**

Faktor ini mencakup dalam kehidupan pribadi seseorang, antara lain masalah dalam keluarga, permasalahan ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian.

## **Kompensasi**

Kompensasi merupakan faktor yang paling berpengaruh atas tujuan seseorang bekerja dan bertahan pada suatu perusahaan. William B. Werther dan Keith Davis dalam Hasibuan (2007:119) mengatakan “Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.” Baik upah per jam ataupun gaji periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia.” Sedangkan menurut Dessler (2009:46) “Kompensasi merupakan semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.” Besaran kompensasi yang diberikan tidak secara asal saja diberikan kepada karyawan, harus ada pertimbangan yang menjadi dasar pemberian kompensasi tersebut. Lin Grensing-Pophal (2008:175) menyatakan “Gaji yang anda bayarkan pada karyawan tentu saja tergantung pada budget anda, tapi anda juga harus melakukan semacam riset untuk mengetahui standar pasar dari gaji jabatan tersebut di daerah anda, agar perusahaan anda tetap kompetitif.”

### **Keadilan Dalam Kompensasi**

Satu hal yang perlu diperhatikan dalam pengatutan kompensasi adalah “keadilan dalam penentuan kompensasi”. Bangun (2012:264) mengemukakan “Teori keadilan menunjukkan perasaan seseorang atas sikap dan perbuatannya terhadap perlakuan yang diterima atas tindakannya.” Dalam konteks pekerjaan, keadilan menyatakan bahwa seseorang menilai kinerjanya dengan cara membandingkannya dengan standar pekerjaan.

### **Aspek-Aspek Keadilan Dalam Kompensasi**

Teori keadilan dikembangkan dari teori perbandingan sosial yang terdiri dari unsur, input, hasil, orang lain sebagai pembanding. Menurut Dessler (2009:54) berkenaan dengan kompensasi, para manajer harus menempatkan empat aspek keadilan kompensasi:

#### **Keadilan eksternal**

Keadilan eksternal mengacu pada bagaimana rata-rata gaji suatu pekerjaan dalam satu perusahaan dibandingkan rata-rata gaji di perusahaan lain.

#### **Keadilan internal**

Keadilan internal adalah seberapa adil tingkat pembayaran gaji, bila dibandingkan dengan pekerjaan lain dalam perusahaan yang sama.

#### **Keadilan perorangan**

Keadilan Perorangan adalah keadilan pembayaran perorangan dibandingkan dengan penghasilan dengan rekan kerjanya dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan berdasarkan kinerja perorangan.

#### **Keadilan prosedural**

Keadilan Keadilan Keadilan prosedural adalah keadilan dalam proses dan prosedur-prosedur yang digunakan untuk mengambil keputusan yang berkenaan dengan alokasi gaji.

## **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Pengertian dari lingkungan kerja menurut Ridhatullah & Jauhar (2015:53) adalah “Kekuatan-kekuatan yang dapat mempengaruhi organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung.” Yang dimaksud dengan kekuatan tersebut adalah keadaan atau kondisi tempat, system organisasi, hubungan kerja dengan karyawan lain dan atasan, serta fasilitas penunjang kerja yang disediakan yang dapat mempengaruhi semangat dan kinerja karyawan. lingkungan kerja mempunyai peranan sebagai motivasi bagi karyawan sehingga mereka merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya, dapat lebih bersemangat, dan pada akhirnya dapat bekerja secara optimal.

### **Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Mangkunegara (2005) dalam Firmansyah (2014) menyatakan bahwa ada beberapa jenis lingkungan kerja, yaitu:

Kondisi lingkungan kerja fisik yang meliputi:

Faktor lingkungan tata ruang kerja. Tata ruang kerja yang baik mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu, dan mempengaruhi efektifitas dalam bekerja;

Faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja. Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dan gairah dalam bekerja.

Kondisi lingkungan kerja non fisik yang meliputi:

Faktor lingkungan social. Faktor-faktor lingkungan sosial adalah latar belakang karyawan, seperti status keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain;

Faktor status sosial. Adalah jabatan dan kewenangan karyawan dalam perusahaan;

Faktor hubungan kerja dalam perusahaan Yaitu hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan;

Faktor sistem informasi Faktor ini merupakan tentang menciptakan komunikasi yang baik di lingkungan kerja, untuk mencegah terjadinya berselisih paham.

Kondisi psikologis dari lingkungan kerja yang meliputi:

Rasa bosan. Kebosanan kerja dapat disebabkan perasaan yang tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah;

Kelelahan dalam bekerja. Terdiri dari kelelahan kerja fisik dan kelelahan psikologis yang dapat menyebabkan meningkatkan absensi, *turn over*, dan kecelakaan.

## **METODE**

### **Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

Menurut Suharso (2009:36) “Untuk mengukur konsep secara general, pertama-tama harus dapat dioperasionalkan kedalam berbagai bentuk variasi nilai dengan menggunakan skala pengukuran tertentu. Metode ini disebut variabel.” Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen.

### **Variabel Terikat (Dependent Variable) (Y)**

#### **Loyalitas Karyawan (Y)**

Loyalitas karyawan adalah rasa kesetiaan atau tanggung jawab yang tinggi dari karyawan, terhadap perusahaannya sebagai bentuk dari apresiasi yang diberikan perusahaan ke karyawannya. Loyalitas tidak dapat dipaksakan kepada karyawan. Loyalitas karyawan tercipta apabila karyawan sudah merasa nyaman dengan kondisi lingkungan dan organisasi kerja, selain itu karyawan juga merasa dihargai oleh perusahaan. Indikator loyalitas kerja karyawan sebagai berikut:

Ketaatan dalam menjalankan peraturan;

Mampu bekerja dengan baik;

Tepat Waktu;

Berani mengambil resiko;

Memberikan ide kreatif tanpa paksaan;

Melaksanakan tugas tanpa paksaan; dan

Melaporkan hasil kerja pada atasan.

### **Variabel Bebas (Independent Variable) (X):**

#### **Gaya Kepemimpinan (X1)**

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam menggerakkan karyawannya, sehingga karyawannya dapat bekerja sama sesuai dengan tujuan perusahaan. Indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut:

Sifat seorang pemimpin;

Kebiasaan pimpinan;

Tempramen;

Watak; dan

Kepribadian.

#### **Stres Kerja (X<sub>2</sub>)**

Stres kerja dalam penelitian ini adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan berkaitan dengan pekerjaannya. Indikator dari stres kerja yaitu:

Tuntutan tugas;

Tuntutan peranan dalam perusahaan;

Tuntutan antar antar-pribadi (antar karyawan);

Struktur organisasi yang menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi; dan

Kepemimpinan perusahaan yang terkait dengan gaya kepemimpinan dalam perusahaan.

#### **Kompensasi (X<sub>3</sub>)**

Kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan dari perusahaan sebagai bentuk balas jasa yang diberikan karyawan. Indikator kompensasi dalam penelitian ini yaitu:

Kesesuaian kompensasi;  
Pemberian tunjangan; dan  
Kelayakan dan keadilan upah.

#### Lingkungan Kerja Karyawan (X4)

Lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana di perusahaan penunjang karyawan melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya secara maksimal dan dapat membuat karyawan menjadi loyal di perusahaannya. Indikator lingkungan kerja, yaitu:

Temperatur / suhu udara di tempat kerja;  
Tata warna di tempat kerja;  
Dekorasi di tempat kerja; dan  
Keamanan di tempat kerja.

#### Uji Validitas

Uji Validitas ini menggunakan rumus korelasi pearson dalam Hasan (2010: 234) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$R_{xy}$  = Koefisien korelasi suatu butir / item

$n$  = Jumlah subyek

$X$  = Skor suatu butir / item

$Y$  = skor total

Item-Item dalam penelitian dapat dikatakan valid jika memiliki korelasi item skor total  $\geq 0,3$  (Azwar, 2010). Dengan dasar pengambilan keputusan:

Jika  $r$  hitung  $> 0,3$ , maka instrument atau item kuesioner dinyatakan valid.

Jika  $r$  hitung  $< 0,3$ , maka instrument atau item kuesioner dinyatakan tidak valid.

#### Uji Reliabilitas

Menguji apakah data tersebut bersifat realiable digunakan rumus Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach menurut Arikunto (2006: 178) yaitu:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

$r_{11}$  = Koefisien reliabilitas instrumen yang dicari

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah variansi skor butir soal ke-i

$i$  = 1, 2, 3, 4, ...n

$\sigma_t^2$  = Variansi total

Jika nilai alpha  $> 0,7$  artinya reliabilitas mencukupi kuat, lalu jika alpha  $> 0,80$  artinya reliabilitas kuat. Dan jika nilai alpha  $> 0,9$  artinya reliabilitas sangat kuat atau sempurna.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Hasan, 2010: 253):

$$\hat{y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_kX_k$$

Keterangan:

$\hat{y}$  = Varibel terikat (nilai duga Y)

$b_1, b_2, b_3, \dots, b_k$  = koefisien regresi

$a$  = konstanta

$X_1, X_2, X_3, \dots, X_k$  = variabel bebaas

Dan persamaan ini digunakan dalam penelitan ini, maka akan menjadi:

$$\hat{y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Dimana:

- $\hat{y}$  = Varibel Loyalitas Karyawan  
X1 = Gaya Kepemimpinan  
X2 = Stres Kerja  
X3 = Kompensasi  
X4 = Lingkungan Kerja  
b1,b2,b3,b4 = koefisien regresi  
a = konstanta

#### Analisis Korelasi (r)

Pada penelitian ini rumus yang digunakan adalah korelasi pearson menurut Hasan (2010: 234) diformulasikan sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi yang dicari  
n = Banyaknya sampel  
 $\sum X$  = Jumlah nilai variabel X  
 $\sum Y$  = Jumlah nilai variabel Y  
 $\sum X^2$  = Jumlah pangkat dua nilai variabel X  
 $\sum Y^2$  = Jumlah pangkat dua nilai variabel Y  
 $\sum XY$  = Jumlah perkalian variabel X dan Y

Dan dasar pengambilan keputusan korelasi anatar variable sebagai berikut:

Jika signifikansi < 0,05 maka terdapat korelasi antar variabel.

Jika signifikansi > 0,05 maka tidak terdapat korelasi antar variabel.

#### Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasinya menurut Hasan (2010:236) adalah:

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

- R<sup>2</sup> = Koefisien Determinasi  
r<sup>2</sup> = Koefisien Korelasi dikuadratkan

#### Uji Signifikasi Pengaruh Parsial (Uji t)

Pengujian t dapat dilakukan dengan rumus pengujian Hasan (2010:267), sebagai berikut:

$$t_0 = \frac{bi - Bi}{Sbi}$$

Keterangan:

- bi = koefisien regresi parsial ke-1  
Bi = koefisien regresi berganda  
Sbi = kesalahan baku koefisien regresi berganda bi  
t<sub>0</sub> = signifikasi

Hipotesa yang akan diuji dengan menggunakan probabilitas satu sisi pada  $\alpha = 5\%$ , dengan derajat kebebasan (db) n-k atau 50-5 = 45 (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan signifikansi = 0,05 hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 1,679.

Hipotesis (dugaan) uji t:

H<sub>0</sub> = Variabel X tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

H<sub>1</sub> = Variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Dasar pengambilan keputusan:

Apabila t hitung < t table atau nilai sig. > 0,05, H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak.

Apabila t hitung > t table atau nilai sig. < 0,05, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Pengujian ini menggunakan rumus pearson dengan SPSS 17. Setelah itu hasil dari r hitung diperbandingkan dengan r tabel. Semua r hitung item kuesioner > dari r tabel 0,300, maka seluruh item dalam kuesioner ini dinyatakan valid. Seeteleh semua item dinyatakan valid maka untuk selanjutnya akan dilakukan pengujian reliabilitas item.

### Uji Reabilitas

Dengan membandingkan nilai rocbach's alpha dengan r tabel. Jika nila r tabelnya lebih kecil maka kuesioner dinyatakan reliable. Dan berdasarkan hasil perhitungan Seluruh item dinyatakan reliael karena nilai alpha blebihi standar 0,700. Dimana Gaya kepemimpinan (X1) 0,809, Stres kerja (X2) 0,710, Kompensasi (X3) 0,764, Lingkungan Kerja (X4) 0,732, dan Loyalitas (Y) 0,853.

### Analisis Regresi

Dalam menganalisis data digunakan analisis linier berganda dengan menggunakan alat bantu berupa program SPSS 17.

Tabel 1. Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.578	3.439		3.658	.001
Gaya Kepemimpinan (X1)	.418	.186	.362	2.241	.030
Stres Kerja (X2)	.257	.161	.231	1.600	.117
Kompensasi (X3)	.107	.278	.061	.383	.703
Lingkungan Kerja (X4)	.127	.237	.072	.536	.595

a. Dependent Variable: Loyalitas (Y)

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel diatas hasil persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 12,578 + 0,418X1 + 0,257X2 + 0,107X3 + 0,127X4$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta a = sebesar 12,578 artinya jika Gaya Kepemimpinan (X1), Stres Kerja (X2) dan Kompensasi (X3), dan Lingkungan Kerja (X4) positif, maka Loyalitas kerja karyawan (Y) pada PT Megah Indah Square akan meningkat. Hal ini berarti jika Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja meningkat, berarti akan meningkatkan Loyalitas karyawan. Diperoleh koefisien b1 = sebesar 0,418. Hal ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap loyalitas. Jika variable lain nilainya tetap dan gaya kepemimpinan mengalami kenaikan, maka loyalitas akan mengalami peningkatan 0,418. Jadi semakin meningkat gaya kepemimpinan maka semakin meningkat pula loyalitas karyawannya.

Selanjutnya hasil persamaan regresi b2 = sebesar 0,257. Hal ini menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas. Jika variable lain nilainya tetap dan stres kerja mengalami kenaikan, maka loyalitas akan mengalami peningkatan 0,257. Jadi semakin stres kerja maka semakin meningkat pula loyalitas karyawannya.

Selanjutnya hasil persamaan regresi b3 = sebesar 0,107. Hal ini menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas. Jika variable lain nilainya tetap dan kompensasi mengalami kenaikan, maka loyalitas akan mengalami peningkatan 0,107. Jadi semakin meningkat kompensasi maka semakin meningkat pula loyalitas karyawannya.

Selanjutnya hasil persamaan regresi b4 = sebesar 0,127. Hal ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas. Jika variable lain nilainya tetap dan lingkungan kerja mengalami kenaikan, maka loyalitas akan mengalami peningkatan 0,127. Jadi semakin meningkat lingkungan kerja maka semakin meningkat pula loyalitas karyawannya.

### Koefisien Korelasi (r)

Uji ini digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antar variabel X dan Y.

Tabel 2. Korelasi variable x dan Y

Variabel X1, X2	Loyalitas (Y)	Variabel X3, X4	Loyalitas (Y)
Gaya Kepemimpinan (X1)	.531**	Kompensasi (X3)	.409**
	.000		.002
	50		50
Stres Kerja (X2)	.436**	Stres Kerja (X2)	.275*
	.001		.026
	50		50

Sumber: Data Diolah

Dari tabel dapat dilihat bahwa antara gaya kepemimpinan (X1) dengan loyalitas karyawan (Y) nilai pearson corelation 0,531 yang berarti adanya hubungan positif antara variabel gaya kepemimpinan dengan loyalitas karyawan, dan nilai signifikansinya  $0,000 < 0,05$  yang artinya terjadi korelasi yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X1) dengan loyalitas karyawan (Y).

Stres kerja (X2) dengan loyalitas karyawan (Y) nilai pearson corelation 0,436 yang berarti adanya hubungan positif antara variabel stres kerja dengan loyalitas karyawan, dan nilai signifikansinya  $0,001 < 0,05$  yang artinya terjadi korelasi yang signifikan antara stres kerja (X2) dengan loyalitas karyawan (Y).

Kompensasi (X3) dengan loyalitas karyawan (Y) nilai pearson correlation 0,409 yang berarti adanya hubungan positif antara variabel kompensasi dengan loyalitas karyawan, dan nilai signifikansinya  $0,002 < 0,05$  yang artinya terjadi korelasi yang signifikan antara kompensasi (X3) dengan loyalitas karyawan (Y).

Lingkungan kerja (X4) dengan loyalitas karyawan (Y) nilai pearson corelation 0,275 yang berarti adanya hubungan positif antara lingkungan kerja kepemimpinan dengan loyalitas karyawan, dan nilai signifikansinya  $0,026 < 0,05$  yang artinya terjadi korelasi yang signifikan antara stres kerja (X4) dengan loyalitas karyawan (Y).

Dan dari hasil analisis koefisien korelasi menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara variable gaya kepemimpinan (X1), stres kerja (x2), kompensasi (X3) dan lingkungan kerja (X4) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dapat dilihat dari nilai R table berikut ini:

Tabel 3. Analisis Koefisiensi

Model Summary				
Model	r	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.581 <sup>a</sup>	.337	.279	3.310

Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja X4, Stres Kerja X2, Kompensasi X3, Gaya Kepemimpinan X1.

Sumber: Perhitungan SPSS 17

Berdasarkan table hasil data didapat nilai koefisien r sebesar 0,581. Dengan nilai koefisien korelasi 0,581 dari tabel 3.2 penafsiran korelasi, berarti cukup kuat. Hal ini menjelaskan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan, stres kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan cukup kuat.

### Koefisien DeterNminasi (R<sup>2</sup>)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan proporsi variable dependent yang dijelaskan oleh variable independent. Apabila R<sup>2</sup> mendekati angka satu berarti terdapat hubungan yang kuat. Dari tabel diatas menunjukkan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,337 artinya gaya kepemimpinan, stres kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 33,7%, sedangkan sisanya 66,3% dijelaskan oleh variable lain yang tidak termasuk dalam variable dalam penelitian.

Tabel 4. Uji t Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1(Constant)	12.578	3.439		3.658	.001
Gaya Kepemimpinan (X1)	.418	.186	.362	2.241	.030
Stres Kerja (X2)	.257	.161	.231	1.600	.117
Kompensasi (X3)	.107	.278	.061	.383	.703
Lingkungan Kerja (X4)	.127	.237	.072	.536	.595

Dependent Variable: Loyalitas (Y) Sumber: Perhitungan SPSS 17

Sumber: Data diolah

### Uji T (Uji Parsial/Individu)

Uji parsial ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Berdasarkan tabel diperoleh variabel gaya kepemimpinan (X1) diperoleh nilai t hitung 2,241 > t tabel 1,679. Dan nilai signifikan (sig.) 0,030 < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Yang artinya “Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y).”

Selanjutnya variabel stres kerja (X2) diperoleh nilai t hitung 1,600 < t tabel 1,679. Dan nilai signifikan (sig.) 0,117 > 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya “Stres kerja (X2) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan(Y).”

Selanjutnya variabel kompensasi (X3) diperoleh nilai t hitung 0,383 < t tabel 1,679 dan nilai signifikan (sig.) 0,703 > 0,05 maka H0 diterima dan H1 ditolak. Artinya “Kompensasi (X3) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan(Y).”

Lingkungan kerja (X4) diperoleh nilai t hitung 0,536 < t tabel 1,679 dan nilai signifikan (sig.) 0,595 > 0,05 maka H0 diterima dan H1 ditolak Artinya “Lingkungan kerja (X4) berpengaruh tetapi signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y).”

Berdasarkan pada analisis yang telah dikemukakan diatas, maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi berganda yang diperoleh dari perhitungan program SPSS versi 17 adalah sebagai berikut:

$$Y = 12,578 + 0,418X1 + 0,257X2 + 0,107X3 + 0,127X4$$

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi berganda dengan hasil nilai konstanta yang menunjukkan variabel gaya kepemimpinan (X1), stres kerja (X2), kompensasi (X3) dan lingkungan kerja (X4) bernilai positif, artinya apabila gaya kepemimpinan (X1), stres kerja (X2), kompensasi (X3) dan lingkungan kerja (X4) ditingkatkan, maka loyalitas pada karyawan pada PT Megah Indah Square juga akan meningkat. Selanjutnya dari perhitungan koefisien korelasi (r) yang diperoleh menunjukkan adanya hubungan cukup kuat antara variabel gaya kepemimpinan (X1), stres kerja (X2), kompensasi (X3) dan lingkungan kerja (X4) dengan variabel loyalitas (Y). Sedangkan hasil dari analisis data, diperoleh nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 33,7%. Hal ini menunjukkan bahwa dari keempat variabel bebas yang diteliti secara bersama-sama, memiliki hubungan terhadap variabel loyalitas karyawan sebesar 33,7% dan sisanya 66,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,241 sedangkan nilai dari t tabel sebesar 1,679 maka dapat diketahui bahwa t hitung > t tabel. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini membenarkan hipotesis pertama yaitu gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Megah Indah Square.

Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas. Hal ini dibuktikan dengan nilai t sebesar 1,600 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,679 maka dapat diketahui bahwa t hitung < t tabel. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas. Tidak signifikannya pengaruh ini dikarenakan frekuensi tekanan yang cenderung jarang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

Hal ini mengandung makna bahwa hipotesis kedua ditolak, karena stres kerja mempunyai pengaruh positif tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Megah Indah Square.

Variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  sebesar  $0,383 < t$  tabel sebesar  $1,679$ . Hal ini mengandung makna bahwa hipotesis ke tiga dan ke lima ditolak, karena variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Megah Indah Square dikarenakan perbandingan sedikit lebih banyak responden yang menjawab kompensasi cukup. Pada hipotesis kelima ditolak karena variabel yang paling dominan mempengaruhi loyalitas karyawan adalah variabel gaya kepemimpinan.

Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  sebesar  $0,536 < t$  tabel sebesar  $1,679$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ke empat ditolak, karena variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Megah Indah Square.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data mengenai Analisis Faktor-Faktor Pengaruh Loyalitas Karyawan Pada PT Megah Indah Square menyatakan bahwa hipotesis yang terbukti dan diterima dengan kesimpulan sebagai berikut:

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan Loyalitas Karyawan sehingga adanya pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat akan menciptakan atau menimbulkan rasa loyalitas pada karyawan. Selain itu variabel gaya kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan dibandingkan variabel stres kerja, kompensasi dan lingkungan kerja.

Stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Loyalitas karyawan, sehingga adanya tingkat stres kerja menentukan loyalitas karyawan tetapi pengaruhnya tidak cukup kuat untuk menimbulkan sikap loyalitasnya.

Kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan, sehingga adanya peningkatan kompensasi akan meningkatkan loyalitas karyawan. Variabel ini tidak berpengaruh signifikan karena meskipun merasa tidak cukup, karyawan tetap loyal terhadap perusahaannya.

Lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan, sehingga adanya pengelolaan lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dan memberikan rasa loyalitasnya kepada perusahaan, variabel ini tidak berpengaruh signifikan, dilihat dari beberapa responden yang merasa lingkungan kerjanya kurang baik, tetapi tetap memiliki loyalitas terhadap perusahaannya.

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, stres kerja, kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sebesar  $33,7\%$ .

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta. Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Jakarta.
- Dessler, Gary. 2009. *Human Resource Management (Alih Bahasa Paramit Rahayu)*, PT. MACANAN JAYA CEMERLANG. Jakarta.
- Ferdinand. Augusty. 2006. *Metodologi Penelitian Manajemen*. Edisi 2, Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Firmansyah. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Kalimantan Selatan*. Jurnal Kindai. Volume 10 Nomor 4.
- Grensing-Pophal, Lin. 2008. *Human Resource Book (Alih Bahasa Sugiri)*, Prenada. Media Group. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasan, Iqbal. 2010. *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*, Bumi Aksara. Jakarta.

- Oei, Istijanto. 2010. Riset Sumber Daya Manusi, Gramedia Pustaka Utama . Jakarta.
- Ridhotullah, Subeki & Jauhar, M. 2015. Pengantar Manajemen, Prestasi Pustakaraya. Jakarta.
- Sari, D. I & Widiastuti, E. 2008. Jurnal Loyalitas Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K-3). Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi.
- Soegandhi, Vannecia Marchelle, et al. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. AGORA Vol. 1 No.1.
- Solihin, Ismail. 2009. Pengantar Manajemen. Penerbit Erlangga.
- Suharso, Teguh. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Bisnis: Pendekatan Filosofi dan Praktis. Indeks. Jakarta
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RDN. Alfabeta: Bandung
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. Prilaku Organisasi. Graha Ilmu. Yogyakarta.