

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MENENTUKAN LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. INTI BUANA PERMAI DENPASAR BALI

I Ketut Andy Hermawan¹
I Gede Riana²

¹Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: andyhermawan4554@yahoo.co.id

²Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Loyalitas karyawan pada suatu perusahaan ditunjukkan dengan komitmen karyawan didalam perusahaan, komitmen pada organisasi terbentuk karena memiliki beberapa faktor yaitu dari diri sendiri dan organisasi. Penelitian bertujuan untuk mengetahui Loyalitas karyawan pada PT. Inti Buana Permai. Penelitian ini menggunakan sampel jumlah yang diambil seluruh populasi yaitu sebanyak 49 orang sebagai responden. Alasan menggunakan populasi adalah populasi merupakan kumpulan dari semua elemen yang memiliki sejumlah karakteristik umum, terdiri atas himpunan untuk tujuan penelitian pemasaran.

Pada pemakaian metode *Principal Component Analysis* (PCA), diperoleh 4 (empat faktor) yang menentukan loyalitas karyawan PT. Inti Buana Permai dan mampu menjelaskan semua varian yang ada dalam data, yaitu sebesar 74,453 persen. Keempat faktor tersebut adalah faktor kompensasi dengan *eigen value* 4,366, faktor Tanggung jawab mempunyai *eigen value* 3,925, faktor Disiplin *eigen value* 3,862, untuk faktor partisipasi mendapatkan *eigen value* sebanyak 2,738. Variabel mewakili setiap faktor untuk menentukan loyalitas karyawan di PT. Inti Buana Permai adalah variabel tunjangan transportasi dengan *loading factor* 0,819, variabel kesuksesan dengan *loading factor* 0,873, variabel absensi dengan *loading factor* 0,855, dan variabel inisiatif dan kreatif dengan *loading factor* 0,780.

Kata kunci : Loyalitas karyawan

ABSTRACT

Loyalty of employees at a firm commitment shown by the employees within the company, organizational commitment can be formed due to several factors, namely of from yourself and the organization. The research aims to menngetahui Loyalty employees at PT. Inti Buana Permai. This study used a sample of the entire population of the amount taken as many as 49 people as respondents

By using Principal Component Analysis (PCA) methode, obtained 4 (four factors) that determine the loyalty of employees at PT. Inti Buana Permai and able to explain all the variants that exist in the data, that is equal to 74.453 percent. All of factor is the compensation factor with eigen value of 4.366, the responsibility factor has eigen value of 3,925, discipline factor with eigen value of 3.862, and participation factors had eigen value of 2.738. Variables representing each of the variable transportation allowances with loading factor 0.819, variable success with loading factor 0.873, variable attendance with loading factor 0.855, and variable initiative and creative with loading factor 0.780.

Keywords: Employee Loyalty

PENDAHULUAN

Penelitian ini penting dilakukan karena ada masalah yaitu masalah kinerja karyawan pada PT Inti Buana Permai yang terdiri

- 1). Masih banyak karyawan yang datang terlambat, dan tidak berada dalam ruangan pada saat jam kerja.
- 2). Banyaknya terjadi pemakaian ATK, trutama kertas yang berlebihan dan sering terbuang.
- 3). Masih sering terjadi kerusakan peralatan seperti komputer dan mesin ketik.

Aadanya masalah-masalah tersebut diatas merupakan indikasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Inti Buana Permai yang sudah rendah atau turun. PT. Inti Buana Permai adalah salah satu dari sekian banyak agen pelumas Pertamina yang ada di Indonesia yang terbagi menjadi tujuh wilayah pemasaran. PT. Inti Buana Permai termasuk kedalam wilayah pemasaran 5 (lima) yaitu wilayah Surabaya, Bali, NTB, dan NTT. Perusahaan ini bergerak sebagai penyalur produk pertamina dengan sistem saling menguntungkan, dimana jika perusahaan ini mampu melakukan penjualan yang sudah ditentukan atau melebihi target maka perusahaan akan diberikan harga yang lebih murah dan di berikan tunjangan – tunjangan fasilitas pembantu seperti kendaraan, komputer, serta pernak pernik yang berhubungan dengan oli pelumas dan Pertamina itu sendiri untuk membantu perusahaan tidak mampu mencapai target yang sudah di sepakati maka akan

dikenakan kebijakan berupa pemutusan ikatan kontrak yang sudah dibuat sebelumnya.

Sistem yang digunakan PT. Inti Buana Permai dalam mencapai targetnya adalah melalui karyawan yang di tuntut agar mampu memasarkan produknya sesuai dengan rencana yang sudah dibuat sebelumnya dan pemasaran yang dilakukan dengan cara pembagian brosur secara gratis, pemasangan iklan di media cetak dan elektronik. Dengan cara tersebut pemasaran pruduk yang dilakukan bisa meningkatkan pendapatan perusahaan. Jadi kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh SDM, untuk itulah SDM diberdayakan semaksimal mungkin dalam artian SDM harus mampu dan sanggup mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Usaha yg dilakukan perusahaan ini untuk meningkatkan loyalitas karyawan adalah dengan cara memberikan insentiv dan imbalan agar karyawan merasa usaha yang telah dilakukanya dihargai sepadan dengan hasil yang didapatkan oleh perusahaan. Adapun kompensasi adalah perusahaan menjamin biaya kesehatan dan biaya transportasi serta biaya makan selama bekerja dengan cara tersebut diharapkan loyalitas karyawan akan semakin meningkat pada perusahaan.

Tanggung jawab merupakan jaminan dan dukungan perusahaan terhadap setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai hasil yang baik bagi perusahaan. Disiplin karyawan juga sangat berpengaruh bagi perusahaan karena disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan, maka dari itu perusahaan harus sangat memperhatikan tingkat disiplin karyawan atau tingkat absensi karyawan setiap masuk kerja karena disiplin karyawan merupakan hal utama dalam melaksanakan tugas di dalam sebuah perusahaan. Partisipasi atau keterlibatan karyawan pada setiap kegiatan perusahaan dapat menentukan loyalitas karyawa pada perusahaan karena partisipasi merupakan kreatifitas yang dimiliki stiap karyawan dan sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai target perusahaan

Inti dari kebijakan tersebut adalah supaya karyawan loyal terhadap perusahaan. Dengan adanya loyal yang tinggi maka perusahaan akan dengan sangat mudah untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan bersama.

Loyalitas adalah suatu sikap mental dari karyawan yang ditunjukkan dengan sikap setianya terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan baik maupun dalam keadaan terburuk. Maka dari itu loyalitas juga bisa diartikan sebagai kesetiaan yang diberikan karyawan kepada perusahaan dimana perusahaan mampu membalasnya dengan sangat baik kepada karyawan.

Menurut kamus ilmiah populer loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Dalam hal ini loyalitas dapat diartikan sebagai kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Menurut Tjiptono (2006:77) loyalitas merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab. Menurut Nitisemito (2004:135) loyalitas merupakan suatu sikap mental karyawan yang ditunjukkan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan tersebut maju atau mundur.

Jadi hipotesis yang dipakai adalah Two factor theory (teori dua faktor) dari Herzberg's. Teori ini mengemukakan bahwa loyalitas kerja itu merupakan hal yang berbeda dan bukan merupakan hal yang kontinu. Menurut Rivai (2011:857) teori ini terdiri dari dua kelompok yaitu:

- 1) Satisfies ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber loyalitas kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan loyalitas, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan loyalitas kerja.
- 2) Dissatisfies (hygiene factor) ialah faktor-faktor yang menjadi sumber loyalitas, yang terdiri dari: gaji/upah, kompensasi, tanggung jawab, partisipasi.

Berdasarkan kedua kelompok teori di atas yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah dissatisfies (hygiene factor) dimana terdapat kompensasi yang berupa gaji, kompensasi, tanggung jawab, partisipasi sebagai faktor utama yang akan mempengaruhi loyalitas kerja.

PENDAHULUAN

Loyalitas karyawan pada suatu perusahaan ditunjukkan dengan komitmen karyawan didalam perusahaan, komitmen pada berorganisasi bisa terjadi karena ada faktor - faktor yaitu dari diri sendiri dan organisasi (Suhendi, 2010:260). Penempatan karyawan yang kurang tepat dapat berakibat terhambatnya produktivitas karyawan terutama bagi yang memiliki kepuasan dan produktivitas kerja yang tinggi. Ini mengakibatkan karyawan cenderung memilih untuk berhenti pada di awal bulan bekerja (Rivai, 2011:187). Penempatan kerja karyawan yang baik dilakukan perusahaan dilihat dari pengalaman kerja karyawan, Kunci dari prestasi kerja dalam perusahaan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja berkaitan dengan penempatan karyawan sesuai dengan persyaratan jabatan yang akan berpengaruh pada prestasi kerja (Ardana,dkk 2012:84).

Kesuma (2007) menyatakan suatu lingkungan kerja nyaman dan aman dapat memeberikan pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan dan begitu sebaliknya. Berbagai faktor yang memberikan pengaruh loyalitas karyawan salah satunya adalah kondisi kerja. Kondisi kerja dikatakan baik apabila karyawan merasa betah berada di dalam perusahaan dibandingkan diluar perusahaan sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Aityan, 2011). Lingkungan kerja yang diciptakan oleh karyawan mendorong perusahaan menjadi lebih efektif, sehingga semangat dan gairah kerja semakin tinggi (Noch, 2007).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Inti Buana Permai yang beralamat di Jalan Ahmad Yani No. 101 Denpasar Bali. Obyek penelitian penelitian tersebut merupakan faktor-faktor yang menentukan loyalitas karyawan pada PT. Inti

Buana Permai. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 49 orang, karena kurang dari 100 maka responden yang dijadikan sampel adalah seluruhnya. Sebelum dilakukan penelitian, tahapan pertama yang dilakukan adalah pengujian instrumen penelitian dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Data dikumpulkan dengan kuisisioner, wawancara dan observasi langsung perusahaan. Data dianalisis dengan menggunakan analisis faktor. Analisis faktor dilakukan untuk mengidentifikasi hal-hal yang menyebabkan loyalitas karyawan pada PT. Inti Buana Permai. Pengolahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan perangkat lunak program *SPSS (Statistical Package for the Social Science) for windows version 15,0*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen

Hasil uji validitas menunjukkan, kuisisioner digunakan dalam penelitian ini memiliki kecermatan dan ketepatan bagus maka dari itu penelitian ini bisa diteruskan ke dalam tahapan analisis. Uji validitas menunjukkan hubungan yang sama atau lebih besar dengan 0,3 Uji reliabilitas memberikan hasil yang konsisten sehingga apabila dilakukan kembali pengukuran terhadap obyek yang sama dengan nilai *Alpha Croncbach* sebesar 0,936

Pembahasan

Untuk mengetahui faktor apa saja yang menentukan loyalitas karyawan pada PT. Inti Buana Permai Denpasar Bali. Tahapan dalam analisis berupa dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Merumuskan masalah

Langkah pertama dengan mendapatkan variabel sebanyak 20 variabel. Data yang bersifat ordinal diubah menjadi data interval dengan program *MSI (Method Successive Interval)*.

2) Membuat matrik korelasi

- a. Nilai *Determinant of Correlation Matrix* yaitu sebesar 0,000000000248. Nilai ini menunjukkan adanya hubungan antara variable-variabel atau berkorelasi
- b. Nilai besaran *Bartlett Test of Sphericity* dengan *significance* sebesar 802,513 dengan *significance* sebesar 0,000. Ini menunjukkan bahwa hubungan antar variabel tersebut adalah sangat signifikan.
- c. Nilai *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)* sebesar 0,831. Ini berarti ukuran sampel memiliki kategori baik.
- d. Nilai *Measure of Sampling Adequacy (MSA)* menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,5

3) Menentukan jumlah faktor

Jumlah faktor dilakukan dengan metode *Principal Component Analysis (PCA)*. Ke empat faktor memberikan penjelasan ke dalam semua varian sebesar 74,453 persen,

4) Rotasi Faktor

Hasil rotasi faktor dari 4 faktor mengandung 20 variabel. Faktor sebagai pengabungan dari beberapa variabel. Tahapan berikutnya dengan memberi

nama variabel tersebut. Pendekatan berikutnya dengan memilih variabel dengan *loading factor* tertinggi.

5) Interpretasi faktor

Interpretasi faktor dengan membagi bagian-bagian variabel yang mempunyai *loading factor* minimal 0,4. Variabel dengan *loading factor* di bawah 0,4 dikeluarkan dari model.

6) Menentukan ketepatan model

Hasil residual dalam penelitian ini sebesar 32% atau sebanyak 61 residual. Nilai absolute yang dimiliki di atas 0,05. Hal ini memperlihatkan bahwa model yang dimiliki nilai ketepatan sebesar 68% pada tingkat penyimpangan 5 persen.

Untuk menentukan variabel yang terwakili dari beberapa faktor dalam menentukan loyalitas karyawan pada PT. Inti Buana Permai Denpasar, dapat diketahui dari nilai variabel faktor dengan *loading factor* tertinggi. Variabel *loading* yang memiliki *factor* tertinggi adalah:

- 1) Variabel Tunjangan transportasi sebagai variabel yang mewakili faktor Kompensasi, nilai *loading factor* yang dimiliki sebesar 0,819
- 2) Variabel Kesuksesan adalah variabel yang mewakili faktor Tanggung jawab, dengan *loading factor* sebesar 0,873
- 3) Variabel Absensi mewakili faktor Disiplin, nilai *loading factor* yang dimiliki sebesar 0,855
- 4) Variabel Inisiatif dan kreatif mewakili faktor partisipasi, memiliki *loading factor* sebesar 0,780

Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan ada empat (4) faktor dengan 20 variabel dalam menentukan loyalitas karyawan pada PT. Inti Buana Permai Denpasar. Keempat faktor tersebut adalah:

1) Faktor Kompensasi

Tunjangan transportasi yang dibayarkan, menentukan loyalitas karyawan pada PT. Inti Buana Permai Denpasar. Perusahaan sebisa mungkin dapat menjamin biaya transportasi karyawannya dalam melakukan pekerjaan perusahaan.

Perusahaan dalam memberikan tunjangan kesehatan dapat meningkatkan loyalitas karyawan pada PT. Inti Buana Permai Denpasar. Perusahaan memberikan jaminan kesehatan setiap karyawan sehingga meningkatkan loyalitas karyawan pada saat melaksanakan tugas.

Tunjangan makan diberikan perusahaan menentukan loyalitas karyawan pada PT. Inti Buana Permai Denpasar. Perusahaan diharapkan dapat memberikan uang makan kepada karyawan yang sesuai dengan pekerjaannya.

Gaji dapat menentukan loyalitas karyawan pada PT. Inti Buana Permai Denpasar. Gaji diserahkan kepada setiap karyawan oleh perusahaan disesuaikan pada tempat dan jabatan dan tugas-tugas yang diberikan.

Perusahaan dalam menentukan tunjangan hari raya berdampak pada loyalitas karyawan pada PT. Inti Buana Permai Denpasar, sehingga tunjangan hari raya kedepannya harus diberikan dan dipertahankan oleh

perusahaan. Tunjangan hari raya tersebut dapat meningkatkan semangat dan kepuasan kerja.

2) Faktor Tanggung jawab

Kesuksesan dapat menentukan loyalitas karyawan pada PT. Inti Buana Permai Denpasar. Pihak perusahaan agar menjamin dan mendukung setiap karyawan didalam melaksanakan tugasnya agar memberikan hasil yang baik untuk kesuksesan perusahaan.

Karier dapat menentukan loyalitas karyawan pada PT. Inti Buana Permai Denpasar. Kesempatan berkarir yang diterapkan perusahaan saat ini sudah sesuai dengan prosedur perusahaan. Pihak perusahaan agar memberikan kesempatan kepada setiap karyawan yang berkompeten untuk mendapatkan posisi yang lebih baik di dalam perusahaan.

Pengabdian dapat menentukan loyalitas karyawan pada PT. Inti Buana Permai Denpasar. Perusahaan diharapkan memperhatikan pengabdian setiap karyawannya, agar dapat mempertahankan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Rasa memiliki dapat menentukan loyalitas karyawan pada PT. Inti Buana Permai Denpasar. Pihak perusahaan agar memperhatikan hal ini dengan cara memberikan pengertian kepada setiap karyawan agar selalu menjaga nama baik perusahaan di dalam melaksanakan tugasnya.

3) Faktor Disiplin

Absensi dapat menentukan loyalitas karyawan pada PT. Inti Buana Permai Denpasar. Kedepannya perusahaan harus betul-betul memperhatikan tingkat absensi karyawan dalam meningkatkan loyalitas karyawan.

Ketepatan waktu dapat menentukan loyalitas karyawan pada PT. Inti Buana Permai Denpasar. Perusahaan harus memperhatikan dan memonitor setiap kedatangan karyawannya dan menerapkan sanksi kepada setiap pegawai yang datang tidak tepat waktu.

Tidak membolos menentukan loyalitas karyawan pada PT. Inti Buana Permai Denpasar. Kedepan perusahaan harus menegaskan kepada setiap karyawannya jam kerja yang diterapkan diperusahaan. Agar setiap karyawan dapat mengerti dan meningkatkan loyalitasnya terhadap perusahaan di dalam melaksanakan tugasnya.

Peraturan dapat menentukan loyalitas karyawan pada PT. Inti Buana Permai Denpasar. Kejelasan aturan saat ini yang diterapkan sudah bisa diterima dengan baik oleh setiap karyawan. Perusahaan atau pimpinan diharapkan memberikan instruksi kerja atau aturan yang jelas pada bawahannya agar dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan.

Kehadiran dapat menentukan loyalitas karyawan pada PT. Inti Buana Permai Denpasar. Hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan dengan selalu mengawasi tingkat kehadiran setiap karyawan agar dapat meningkatkan loyalitas karyawan dalam menjalankan tugasnya.

4) Faktor Partisipasi

Inisiatif dan kreatif menentukan loyalitas karyawan pada PT. Inti Buana Permai Denpasar. Perusahaan harus memperhatikan setiap inisiatif dan kreatif yang dimiliki oleh karyawan, dengan cara memberikan kesempatan kepada setiap karyawan di dalam menuangkan inisiatif dan kreatifitasnya di dalam memajukan perusahaan kedepannya.

Motivasi dapat menentukan loyalitas karyawan pada PT. Inti Buana Permai Denpasar. Hal ini harus diperhatikan oleh atasan agar selalu mendorong karyawan-karyawannya dengan memberikan arahan untuk melakukan tindakan atau pekerjaan dengan tepat dan benar.

Tanggung jawab bisa menentukan loyalitas karyawan pada PT. Inti Buana Permai Denpasar. Pimpinan perusahaan harus menanamkan rasa tanggung jawab kepada Setiap karyawannya di dalam melaksanakan tugasnya agar selesai tepat waktu.

Keterlibatan dapat menentukan loyalitas karyawan pada PT. Inti Buana Permai Denpasar. Perusahaan di harapkan selalu melibatkan setiap karyawannya dalam memberikan tugas-tugas perusahaan baik secara fisik maupun bersifat psikologis demi meningkatkan loyalitas dan kemajuan perusahaan.

Kesempatan partisipasi yang diberikan kepada karyawan dapat menentukan loyalitas karyawan pada PT. Inti Buana Permai Denpasar. Perusahaan memberikan peluang kepada pekerja dalam memberikan saran atau masukan demi peningkatan perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Principal Component Analysis* (PCA). 20 Variabel yang digunakan didapat empat faktor yang menentukan loyalitas karyawan pada PT. Inti Buana Permai Denpasar dengan nilai sebesar 74,453%. Ke 4 faktor itu diberi nama dan dikelompokkan dengan peringkat sebagai berikut:

- (1) Faktor Kompensasi nilai *eigen value* sebesar 4,366 dan *variance* sebesar 21,829 persen.
- (2) Faktor Tanggung jawab memiliki *eigen value* sebesar 3,925 dan memiliki *variance* sebesar 41,453 persen.
- (3) Faktor Disiplin faktor ini memiliki nilai *eigen value* sebesar 3,862 dan *variance* sebesar 60,763 persen.
- (4) Faktor Partisipasi, nilai *eigen value* sebesar 2,738 dan *variance* sebesar 74,453 persen.

Variabel yang mewakili dari setiap faktor yang menentukan kinerja variabel yang mempunyai fungsi dari setiap faktor yang menentukan kinerja karyawan pada PT. Inti Buana Permai Denpasar ialah:

- (1) Variabel Tunjangan transportasi adalah variabel yang mewakili faktor Kompensasi, mempunyai *loading factor* tertinggi sebesar 0,819.
- (2) Variabel Kesuksesan adalah variabel yang mewakili faktor Tanggung jawab, mempunyai *loading factor* tertinggi sebesar 0,873.

- (3) Variabel Absensi merupakan variabel yang mewakili faktor Disiplin, karena mempunyai *loading factor* tertinggi sebesar 0,855.
- (4) Variabel Inisiatif dan kreatif merupakan variabel yang mewakili faktor Partisipasi, mempunyai *loading factor* tertinggi yaitu sebesar 0,780.

Saran

Berdasarkan simpulan, saran yang sekarang bisa diajukan dalam meningkatkan loyalitas kerja karyawan pada PT. Inti Buana Permai Denpasar adalah:

- 1) Perusahaan hendaknya memperhatikan kompensasi karyawan meliputi pemberian tunjangan transportasi yang sesuai. Loyalitas karyawan menjadi lebih terjaga dengan pemberian tunjangan transportasi yang sesuai.
- 2) Kesuksesan karyawan di dalam mengerjakan tugas, harus diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini dapat dijadikan acuan oleh perusahaan dalam memantau loyalitas dan rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan.
- 3) Absensi karyawan agar lebih diperhatikan perusahaan, absensi karyawan sangat menentukan tinggi rendahnya loyalitas setiap karyawan kepada perusahaan.
- 4) Inisiatif dan kreatif yang dimiliki oleh karyawan agar diperhatikan oleh perusahaan untuk dipertimbangkan yang berguna untuk kemajuan perusahaan kedepannya.

Semua hal diatas hendaknya diterapkan oleh PT. Inti Buana Permai Denpasar terhadap seluruh karyawannya dalam meningkatkan loyalitas karyawan sehingga nantinya dapat tercapainya tujuan perusahaan.

DAFTAR RUJUKAN

- Acheampong, Philip, Stacey I. deShield, Hsin-Lin Tsai. 2010. The Impact of Job Mobility, Hourly Compensation & Work Hours on Job Satisfaction. *Journal of Institute for Research in Training & Development University Park Pennsylvania*. Hal. 1-8.
- Agus Budiman. 2009. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi Universitas Negeri Malang*. 1(2) : h:1.
- Ardana, Mujiati dan Sriathi. 2004. *Buku Ajar Perilaku Keorganisasian*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana
- Akhmad Fahmi. 2007. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan pada Bagian Pengemudi PT. Citra Perdana Ken Dedes Malang”. *Jurnal Ekonomi Universitas Muhammadiyah Malang*. 3(2) : h:112
- Ahmed, Ishfaq. Muhammad Musarrat Nawaz. Naveed Iqbal. Imran Ali. Zeeshan Shaukat. Ahmad Usman. 2010. Effects of Motivational Factors on Employees Job Satisfaction a Case Study of University of the Punjab, Pakistan. *International Journal of Business and Management*. Vol. 05. Hal 70–80.
- Aityan SK and Gupta. TKP. 2011. Challenges of Employee Loyalty in Corporate America. *Jurnal: Business and Economics, Journal Research Article, accepted version*, Vol 2, No 2. pp 47-54.
- Amstrong, M. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Elex Media Koputindo.
- Arikunto, Suharsini. 2002. *Prosedur penelitian*. Bina Aksara
- Arnita Rishanty. 2009. Analisis keterkaitan Loyalitas pelanggan dan loyalitas karyawan. *Jurnal Ekonomi ITS Keputih Sukolilon Surabaya*. 2(3) : h :56.

- Beni Habibi. 2005. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di PT. Askes Regional VI Jawa tengah dan D.I.Y bagian Sumber Daya Manusia dan Umum Semarang. *Jurnal Ekonomi*, Universitas Negeri Semarang. 1(1) : h:44.
- Blegen Mary A. 2003. Loyalitas Kerja Perawat:Sebuah Meta-Analisis”. *Internasional Journal*
- Brian P. Niehoff dan Robert H. Moorman. 2007. Pengaruh Pemberdayaan Kerja dan Pengayaan kerja pada Loyalitas Karyawan dalam Lingkungan kerja. *Internasional Journal Kansas State University*. 1(6) : h:2.
- Brian P. N dan Gerald. B. 2001. The Influence of Empowerment and Job Enrichment on Employee Loyalty in a Downsizing Environment. *Jurnal: Group & Organization Management*, Vol. 26 No. 1, pp 93-113.
- Brikend Aziri. 2011. *Job Satisfaction: A Literature Review*. Journal Management Research And Practice Vol. 3 Issue 4 (2011) Pp: 77-86. ISSN 2067- 2462
- Cynthia Syaffiera Siregar. 2010. Loyalitas kerja pada polisi di satuan Samapta kepolisian wilayah Kota besar Surabaya. *Jurnal Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta*. 12(2) : h:59.
- Dessler, G, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenhallindo.
- Edi Arsawan, I Wayan. 2008. Analisis Beberapa Variabel yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kuta Utara Kabupaten Badung. *MATRIK: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 02. Hal.159-166.
- Eka Suryaningsih Wardani. 2007. Pengaruh Kompensasi, Keahlian, dan Motivasi kerja terhadap prestasi kerja Karyawan pada PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar. *Jurnal Fakultas Ekonomi, Universitas Gunadarma*. 5(3) : h:25.
- Fakultas Ekonomi. 2012. *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian, Skripsi, Dan Mekanisme Pengujian*. Denpasar.
- Ghozali, Imam, 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kedua.Semarang : Bagian Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gill, Rob. 2011. Using Storytelling to Maintain Employee Loyalty during Change. *Jurnal: International Journal of Business and Social Science* Vol 2 No 15 pp 23-32.
- Handoko, T Hani. 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta:BPFE. UGM.
- Handoko T. Hani. 2006. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*, Yogyakarta : BPFE UGM.
- Hasibuan, Melayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia* ,Jakarta: Gunung Agung.
- Heidjarachman Ranupandojo dan Suad Husnan. 2006. *Manajemen Personalia*. BPFE. Yogyakarta.
- Heni Mar'atusholihah. 2011. Hubungan antara loyalitas kerja karyawan dengan iklim organisasi positif. *Jurnal Ekonomi Universitas UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*. 7(5) : h : 67.
- Hu Jia Yu dan Yi-Feng Yang. 2007. Perilaku Kepemimpinan, Loyalitas karyawan, dan Pendekatan Balanced Scorecard: Sebuah Investigasi Empiris dari Relationship Manager-Karyawan Lembaga Ritel di Taiwan. *Internasional Journal Concordia University*. 61(10) : h :387.
- Husein Umar. 2004. *Riset SDM dalam Organisasi*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Ida Bagus Darmayasa. 2004. Analisis finansial insentif terhadap loyalitas Karyawan di CV kecak Denpasar. *Skripsi sarjana Universitas Warmadewa Denpasar*.
- Ika Resty Namarwulan. 2010. Hubungan Semangat Kerja Dengan Loyalitas Karyawan PT. Pupuk Kaltim Tbk. Dengan Masa Kerja Sebagai Variabel Moderator. *Jurnal Ekonomi Universitas airangga Surabaya*. 1(7) : h:13.
- Istijanto.2005. *Riset Sumber Daya Manusia* , Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- James Heskett, 2004. *Journal of Management Research*.
- Jasna A. A dan Bostjan, A. 2011. *Employee Loyalty And Its Impact On Firm Growth*. *Jurnal: International Journal of Management & Information Systems First Quarter*, Vol 15, No 1. pp 81-88.

- Johan, Rita. 2002. Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Lingkungan Institusi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Penabur*. Vol. 01. Hal. 6-31.
- Malhotra Naresh K. 2008 *Marketing Research an Apllied Orientation*. Second Edition. New Jersey: Prentice Hall Internasional, Inc
- Minjoon dan Shaohan Cai. 2005. Meningkatkan loyalitas karyawan (TQM praktek di maquiladora)”. *Internasional Journal New Mexico State University USA*. 3(5) : h:2.
- Mudiartha Utama, dkk 2011. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Denpasar : UTP Penerbit Universitas Udayana.
- Mudiartha Utama’ I Wayan. 2004. Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Kantor Rektorat Universitas Udayana. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana*. 2(2) : h:389.
- Moyes, Glen. D, Lawrence P. Shao, Michael Newsome. 2008. Comparative Analysis of Job Satisfaction in the Accounting Profession. *Journal of Business & Economics Research*. Vol. 06. Hal. 65-81.
- Nawawi, H, Malayu SP, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, A.S. 2004, *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta :Ghalia Indonesia.
- Nugroho, Yohanes Arianto Budi. 2009. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Nippon Leakless Tellison Gasket Manufacturing. *Jurnal Ekonomi Unika Atma Jaya*. 13(1) : h :40.
- Nurmatin, Imran. 2009. Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada P.T Telekomunikasi Indonesia Tbk. *Jurnal Ekonomi Universitas Negeri Malang*. 7(1) : h :60.
- Rahyuda, Agoes Ganesha. 2009. An Examination of How the Job Satisfaction Affects the Linkage between Compensation System and Lecturer Performance : A Case Study at a State University in Bali. *Matrik Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol. 03. Hal. 157-163.
- Riccardo Peccei. 2005. Dampak Kesamaan Gender pada Loyalitas Karyawan. *Internasional Journal University of London, King's College London*. 2(1) : h :23-34.

- Ruvendi, Ramlan. 2005. Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor. *Jurnal Imiah Binaniaga*. Vol. 01. Hal.17-26.
- RR Mira Ayu Pramewari. 2007. Hubungan Antara Iklim Komunikasi Organisasi dengan Loyalitas Karyawan Garden Palace Hotel Surabaya. *Skripsi Sarjana Universitas Kristen Petra*. 3(4) : h :75-88.
- Santoso, Singgih. 2004. *Latihan SPSS Statistik Parametrik jakarta* : Bumi Aksara.
- Sharma, Jai Prakash. Naval Bajpai. 2010. Effective Leadership and its Linear Dependence on Job Satisfaction: A Comparative Study in Public and Private Organization in India. *Journal of International Studies I*. Hal 73 – 83.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sondang P. Siagian. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sowmya, K. R.. N. Panchanatham. 2011. Factors influencing job satisfaction of banking sector employees in Chennai, India. *Journal of Law and Conflict Resolution*. Vol. 03. Hal. 76 – 79.
- Sudiro, Achmad. 2005. Pengaruh Komunikasi yang Efektif dalam Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bagian Produksi (Studi Pada PT. Tirta Investama Pandaan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 03. Hal. 204-211.
- Sukarman. Mubasysyir Hasanbasri. Syafril Nusyirwan. 2008. Pengaruh Pembagian Kerja Dan Kompesasi/Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Raden Mattaher Propinsi Jambi. *Working Paper Series No. 08*. Hal 1 – 13.
- Sugiyono. 2004. *Metode Peneletian Bisnis*. Bandung CV .Alfabeta.
- Panudju, Agung. 2003. Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Produksi PT. X Palembang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. Vol. 01. Hal.4-17.

- Voon, M.L. M.C. L. K.S. Ngui, N.B. Ayob. 2011. The influence of leadership styles on employees' job satisfaction in public sector organizations in Malaysia. *International Journal of Business*. Vol. 02. Hal 24 - 32
- Yulinda, Sri Wulan Harlyanti. 2009. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pegawai Dinas Luar Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Setiabudi Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol. 02. Hal. 25-32.
- Yuwono dan Khajar, Ibnu. 2005. Analisis Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Kejaksaan Tinggi D.I. Yogyakarta. *Jurnal Review Bisnis Indonesia* Vol. 1. No. 1. Januari . Hal. 75-86