

**THE EFFECT OF COMPENSATION, CAREER DEVELOPMENT AND INDUSTRIAL RELATIONS OF
PANCASILA ON EMPLOYEE'S LOYALTY AT PT. WIRAKENCANA SUGIHINDAH SEHATI
PEKANBARU**

Layla Hafni dan Nur Seri

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia
Jalan Jend. Ahmad Yani No. 78-88 Telp. (0761) 24418 Pekanbaru 28127
Email: laylahafni@yahoo.com dan nurserili888@gmail.com

ABSTRACT

This research was aimed to find out about the influence of compensation, career development, and the relation of industrial panchasila to wards locality of the workers to PT. Wirakencana Sugihindah Sehati Pekanbaru. The test used double linear regresion. The sample of the research were 30 respondents who are all workers of the researched company. The independent variable used covered compensation, career development, and the relation of industrial panchasila and dependent variable used by the workers' locality. The test showed that the compensation variable, career development and the relation with the industrial panchasila tested simultaneously affected significantly on the locality of the workers at PT. Corsicana Sugihindah Sehati Pekanbaru. Partially, only compensation affected significantly. Career development and the relation of industrial panchasila did Not affect significantly. Compensation variable, career development and relation of industrial panchasila influenced 31.8% on the workers loyalty while the rest 68.2% was affected by other variables which were not used in this research. Therefore, the company should inform and explain the policy of giving salary and incentives and there is the report for working performance so workers can reflect their work. Besides, it should also provide with supporting working facilities and working contract for workers who get chances to their higher education and establish better interaction and communication..

Keywords: Compensation, Career Development, Relation of Industrial Pancasila and Worker's Loyalty.

**PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR, HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. WIRAKENCANA SUGIHINDAH SEHATI
PEKANBARU**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan hubungan industrial panchasila terhadap loyalitas karyawan di PT. Wirakencana Sugihindah Sehati Pekanbaru. Test ini menggunakan teknik analisis deskriptif dengan model regresi linier berganda. Sampel penelitian ini sebanyak 30 orang responden yang merupakan seluruh karyawan PT. Wirakencana Sugihindah Sehati Pekanbaru. Variabel independen yang digunakan meliputi kompensasi, pengembangan karir dan hubungan industrial panchasila. Hasil test menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial dan signifikan, tetapi pada variabel pengembangan karir dan hubungan industrial panchasila tidak berpengaruh parsial dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sehingga, hendaknya perusahaan memberitahukan dan menjelaskan kebijakan pemberian gaji dan isentif, adanya rapor penilaian kerja sehingga karyawan dapat mengintrokeksi kinerjanya. Selain itu, menyediakan fasilitas kerja yang dapat menunjang kinerja karyawan serta adanya sistem kontrak kerja bagi karyawan yang mendapatkan kesempatan melanjutkan pendidikan dan membangun interaksi dan komunikasi yang lebih baik.

Kata Kunci: Kompensasi, Pengembangan Karir, Hubungan Industrial Pancasila, dan Loyalitas Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam upaya menjalankan sebuah usaha, setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang harus dicapai. Tercapai atau tidaknya tujuan sebuah perusahaan tergantung pada orang-orang yang ada didalamnya. Menjaga nama baik perusahaan dengan menunjukkan sikap dan perilaku yang baik dalam pelaksanaan tugas, menjalin interaksi antar sesama karyawan maupun kepada atasanserta menimbulkan rasa loyal terhadap perusahaan menjadi langkah awal dalam menwujudkan visi misi perusahaan.

Tercapai atau tidaknya tujuan sebuah perusahaan tergantung pada orang-orang yang ada didalamnya. Setiap karyawan perlu untuk menjaga nama baik perusahaan terlebih perusahaan tersebut merupakan organisasi bisnis dimana presepsi masyarakat akan sangat berpengaruh terhadap masa depan perusahaan. Menjaga nama baik perusahaan dapat di mulai dari: menunjukkan sikap dan perilaku yang baik dalam pelaksanaan tugas maupun pergaulan terdapat masyarakat, tidak mengadakan protes terhadap kebijakan yang dibuat oleh perusahaan serta memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat untuk tetap menjaga nama baik perusahaan.

Perusahaan yang memiliki tingkat perpindahan karyawan yang tinggi menunjukkan loyalitas karyawan yang rendah. Loyalitas yang rendah bisa disebabkan karena kesalahan pada waktu rekrut dan bisa pula disebabkan oleh waktu proses kegiatan perusahaan itu berlangsung.

Tingkat perpindahan karyawan yang tinggi akan mengganggu proses kerja diperusahaan. Hal ini disebabkan karena karyawan yang tidak loyal cenderung menunjukkan sikap yang tidak semangat, dan perusahaan harus memasangkan iklan di berbagai media untuk menjaring pelamar-pelamar untuk mengisi kekosongan pada sebuah posisi jabatan. Kemudian, perusahaan akan menyeleksi, melatih, dan mengembangkan karyawan baru tersebut untuk menggantikan sebuah posisi jabatan.

Dalam menjalankan tugas, PT. Wirakencana Sugihindah Sehati tidak lepas dari berbagai masalah. Fenomena yang terjadi di perusahaan adalah kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan tidak dapat mendorong sikap loyalitas karyawan. Selain itu pengembangan karir yang tidak meningkat menyebabkan kurangnya produktivitas kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga berdampak juga kepada loyalitas karyawan. Serta hubungan industrial antara karyawan dan pihak manajemen pun juga terlibat terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dapat dilihat dari data yang disajikan:

Tabel 1. Data Masa Kerja Karyawan

Divisi	Masa Kerja (tahun)								
	< 1	1-3	4-6	7-9	10-13	14-16	17-19	20-23	> 40
Manajer				1	1				1
Sales	1	1			1	1			
Sales Admin	1				1				
Warehouse	1			1	1				1
Logistik	4	1	1						
Purchasing	1	1							
Accounting	1								
Finance	1						1		
FMGA	1	2	1	1				1	
Jumlah	1	10	5	4	5	1	0	3	1

Sumber : PT. Wirakencana Sugihindah Sehati (2017)

Berdasarkan tabel 1 diatas terlihat bahwa tingkat loyalitas karyawan cukup signifikan. Namun, untuk karyawan yang bekerja dengan rentang waktu 1-3 tahun mencapai 10 orang. Namun, berbanding terbalik juga dengan adanya karyawan yang loyal hingga > 40 tahun.

Loyalitas merupakan sebuah kondisi sikap seseorang untuk memegang teguh kesetiaan kepada perusahaan, atasan, maupun kepada rekan kerjanya sehingga menunjukkan produktivitas kerja yang efektif dan efisien agar tercapainya tujuan perusahaan (Farida, 2016). Karyawan yang loyalitasnya tinggi akan mempelajari latar belakang perusahaan, sehingga karyawan tersebut lebih mengerti tujuan perusahaan untuk jangka panjang.

Dalam menwujudkan karyawan yang loyal, ada faktor-faktor yang mempengaruhi diantaranya: adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja upah yang diterima, karakteristik pribadi individu atau karyawan, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan dan pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan itu (Sugandi, 2013).

Karyawan yang loyalitasnya tinggi tidak hanya dianggap sebagai aset oleh pihak perusahaan bahkan dapat dianggap sebagai mitra kerja untuk mencapai tujuan bersama. Sikap loyalitas karyawan dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk berprestasi, adanya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, tingkat kedisiplinan yang tinggi dan jangka waktu bekerja yang panjang. Upaya tindakan pimpinan perusahaan untuk

menjaga loyalitas karyawan adalah dengan memberikan balasan jasa. Balasan jasa tersebut dapat berupa kompensasi dan pengembangan karir yang meningkat, serta hubungan industrial yang baik.

Kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka terhadap perusahaan (Bintoro & Utami, 2014). Pemberian kompensasi termasuk salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan pemberian imbalan atas tugas yang telah diselesaikan. Menurut Wilson Bangun dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia” (2012), kompensasi ada dua macam, yaitu : kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial.

Penelitian yang dilakukan oleh (Farida, 2016), bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan dengan baik, akan memberikan rasa puas terhadap karyawan sehingga karyawan menjadi produktif dan loyal.

Pengembangan karir merupakan urutan posisi yang dipegang oleh seseorang pada pekerjaannya dimana keahlian, pengalaman, serta kinerja semakin meningkat (Kaseger, 2013). Dengan adanya pengembangan karir yang baik, seseorang akan berusaha bekerja lebih baik untuk meraih jenjang yang ia inginkan. Pengembangan karir yang baik juga akan berdampak pada loyalitas karyawan tersebut.

Perusahaan PT. Wirakencana Sugihindah Sehati mendukung dan melaksanakan pengembangan karir berupa pemberian beasiswa di jenjang pendidikan kepada karyawannya. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan yang nantinya akan berdampak terhadap loyalitas kerja.

Fenomena yang sebaliknya terjadi pada PT. Wirakencana Sugihindah Sehati, karyawan yang telah mendapatkan kesempatan melanjutkan pendidikan untuk pengembangan karir malah akhirnya meninggalkan perusahaan untuk bekarir di perusahaan lain. Hal ini perlu diteliti lebih lanjut sebagai jawaban terhadap mengapa fenomena ini bisa terjadi.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lestari (2015) dengan judul penelitian “Hubungan Antara Pengembangan Karir Dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT. Komatsu Remanufacturing Asia Di Balikpapan” bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Hubungan industrial pancasila adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan UUD 1945, yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan Nasional Indonesia (Rumimpunu, 2014).

Berdasarkan fenomena yang terjadi di perusahaan dimana karyawan kurang memunculkan hubungan interaksi, komunikasi serta rasa keterlibatan karyawan dalam memajukan perusahaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wibiesono (2009) bahwa berdasarkan nilai rataan skor hubungan industrial pancasila merupakan variabel yang mempengaruhi loyalitas karyawan paling rendah dibandingkan variabel lainnya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel kompensasi, pengembangan karir dan hubungan industrial pancasila terhadap loyalitas karyawan pada PT. Wirakencana Sugihindah Sehati Pekanbaru.

TINJAUAN PUSTAKA

Didalam dunia bisnis, manajemen sangat dibutuhkan untuk mengatur jalannya suatu bisnis. Menurut (Arif & Iskandar, 2008), manajemen adalah sebuah proses yang terdiri dari serangkaian kegiatan, seperti merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, dan mengendalikan/mengawasi sebuah pekerjaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dengan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Berdasarkan teori diatas, maka menurut penulis secara umum manajemen dapat diartikan sebagai sebuah proses, perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pengimplementasian suatu kegiatan dengan melalui bantuan orang lain untuk mencapai tujuan.

Dikutip dari buku Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Ketiga, Menurut Zainal, *et al*, Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu : “Salah satu dari bidang manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis”.

Berdasarkan uraian diatas, maka pengertian sumber daya manusia secara umum adalah sebuah proses seni, perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pengimplementasian suatu kegiatan yang dilakukan oleh pelaku sumber daya (manusia) dengan efektif dan efisien untuk mendapat tujuan yang maksimal.

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas dalam perusahaan dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan. Menurut (Farida, 2016), loyalitas merupakan sebuah kondisi sikap seseorang untuk memegang teguh kesetiaan kepada perusahaan, atasan maupun kepada rekan kerjanya sehingga menunjukkan produktivitas kerja yang efektif dan efisien agar tercapainya tujuan perusahaan.

Indikator loyalitas karyawan dapat dilihat dari : (a) taatnya seorang karyawan pada peraturan perusahaan yang bertujuan melancarkan dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh pihak manajemen

perusahaan; (b) tanggung jawab seorang karyawan atas tugas dan konsekuensi yang dibebankan; (c) mampu bekerja sama dengan orang-orang didalam perusahaan guna untuk mencapai tujuan perusahaan; (d) rasa memiliki, dimana seorang karyawan saling menjaga antar sesama sehingga pada akhirnya akan dapat menimbulkan rasa loyalitas; (e) hubungan antar pribadi, dimana sikap fleksibel dan situasi kerja yang harmonis antara sesama karyawan ataupun antara karyawan dengan atasannya; (f) kesukaan karyawan terhadap pekerjaannya (Sugandi, 2013).

Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas, yaitu : adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja upah yang diterima, karakteristik pribadi individu atau karyawan, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan dan pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan itu (Sugandi, 2013).

Sedangkan menurut (Martiwi & Mardalis, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja yaitu : (a) karakteristik pribadi, meliputi : usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan sifat kepribadian; (b) karakteristik pekerjaan, meliputi : tantang kerja, stres kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas; (c) karakteristik desain perusahaan, yang 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; (d) pengalaman yang diperoleh dari perusahaan, yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan tersebut meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya diri terhadap perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh perusahaan.

Kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka terhadap perusahaan (Bintoro & Utami, 2014). Kompensasi yang diberikan harus adil, guna untuk membangkitkan semangat dan kegairahan kerja yang lebih maksimal. Namun, tinggi rendahnya kompensasi itu diberikan disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang diberikan oleh pihak perusahaan dan kemampuan prestasi karyawan.

Menurut (Nurcahyani, 2016), kompensasi adalah balas jasa perusahaan kepada karyawannya berupa finansial maupun non finansial dan pemberian kompensasi yang baik akan mampu mendongkrak semangat kerja karyawan. Sehingga untuk dapat membangkitkan semangat para karyawan, pihak perusahaan harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk memberikan imbalan kepada karyawan.

Tujuan pemberian kompensasi yaitu : (a) pemenuhan kebutuhan, setiap karyawan yang menerima gaji atau upah ataupun dalam bentuk lainnya adalah digunakan untuk memenuhi kebutuhan ekonominya; (b) meningkatkan produktifitas kerja, pemberian kompensasi akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan; (c) memajukan perusahaan, pemberian kompensasi yang tinggi akan menunjukkan suksesnya perusahaan tersebut; (d) menciptakan keseimbangan dan keadilan, pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara input (syarat-syarat) dan output (Farida, 2016).

Pengembangan karir merupakan urutan posisi yang dipegang oleh seseorang pada pekerjaannya dimana keahlian, pengalaman, serta kinerja semakin meningkat (Kaseger, 2013). Dengan adanya pengembangan karir yang baik, seseorang akan berusaha bekerja lebih baik untuk meraih jenjang yang ia inginkan. Pengembangan karir yang baik juga akan berdampak pada loyalitas karyawan tersebut.

Indikator pengembangan karir dapat dilihat dari : (a) fasilitas dan peralatan kerja; (b) kesempatan berkarir; (c) menyediakan sumber materi yang berkaitan dengan pengembangan karir; (d) pelatihan karir; (e) interaksi sosial antara sesama karyawan dan atasan; (f) jaminan dan kesejahteraan; (g) target yang diberikan; (h) pekerjaan yang diselesaikan dengan baik (Rahayu, 2015).

Pengembangan karir dimulai dari pribadi masing-masing karyawan. Setiap tanggung jawab yang diberikan harus mampu dilaksanakan dengan baik agar pengembangan karirnya juga meningkat. Menurut (Kaseger, 2013), tindakan-tindakan yang dapat diambil oleh karyawan setelah komitmen yaitu : (a) kinerja, yaitu tindakan yang paling utama yang harus dilakukan oleh seseorang untuk meningkatkan karirnya adalah dengan memiliki kinerja yang baik; (b) *exposure*, dikenal oleh mereka yang menentukan promosi, rotasi, dan kesempatan karir yang lain; (c) mengundurkan diri apabila seorang individu karyawan melihat peluang karir yang lebih besar di tempat lain; (d) loyalitas perusahaan. Dibeberapa perusahaan orang lebih mengutamakan loyalitas karir dibandingkan loyalitas perusahaan, hal ini banyak dijumpa pada mereka yang baru lulus perguruan tinggi; (e) mentor dan sponsor. Mentor adalah seseorang yang memberikan advokasi karir tidak resmi. Jika seorang mentor mencalonkan diri si karyawan untuk mengikuti aktivitas pengembangan karir seperti program pelatihan, rotasi, atau promosi maka disebut juga sebagai seorang sponsor; (f) bawahan kunci. Manajer yang sukses tergantung pada bawahan yang membantu perkembangan dan kinerjanya; (g) peluang pertumbuhan. Ketika karyawan yang mengikuti program pelatihan atau keterampilan khusus, maka si karyawan akan mengembangkan kemampuannya di perusahaan dan membantu pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut (Bianca & Susihono, 2012), prinsip-prinsip pengembangan karir, yaitu : (a) pekerjaan tersebut mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pengembangan karir. Apabila pekerjaan yang disajikan setiap hari mempunyai tantangan yang berbeda, maka apa yang dipelajari di pekerjaan akan jauh lebih baik

dibandingkan pekerjaan yang direncanakan secara formal; (b) bentuk pengembangan *skill* yang dibutuhkan ditentukan oleh permintaan pekerjaan yang spesifik. *Skill* yang dibutuhkan pada setiap devisi akan berbeda-beda; (c) pengembangan hanya akan terjadi jika tuntutan dari perusahaan kepada karyawan yang masih belum memiliki *skill*. Dan karyawan yang sudah memiliki *skill* akan dituntut untuk menempati pekerjaan yang baru; (d) waktu yang digunakan untuk pengembangan dapat direduksi/dikurangi dengan mengidentifikasi rangkaian penempatan pekerjaan karyawan yang rasional.

Menurut (Bianca & Susihono, 2012), metode perencanaan dan pengembangan karir, yaitu : (a) diskusi dengan individu berpengetahuan luas, para profesional sumber daya manusia menjadi rujukan utama untuk memberikan bimbingan terhadap aktivitas-aktivitas yang dilakukan diperusahaan; (b) bahan-bahan yang disediakan perusahaan, bahan-bahan yang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik perusahaan digunakan untuk membantu karyawan dalam merencanakan dan pengembangan karir. Selain itu, deskripsi jabatan juga dapat memberikan informasi yang berharga kepada karyawan untuk mencocokan antara kekuatan dan kelemahan mereka dengan sebuah posisi atau jabatan; (c) sistem penilaian kerja, menyebutkan dan mendiskusikan kekuatan dan kelemahan seseorang karyawan kepada atasannya dapat menjadi sebuah langkah untuk pengembangan karir karena bila kelemahan tertentu sulit atau tidak mungkin dilakukan, bisa jadi perusahaan akan menyediakan jalur karir lain yang berbeda; (d) lokakarya, tujuan dari lokakarya adalah untuk membantu karyawan mengembangkan karir dalam perusahaan. Dimana para karyawan akan menetapkan dan menyesuaikan tujuan karir mereka dengan kebutuhan perusahaan. Alternative lainnya adalah perusahaan mengirimkan karyawannya untuk mengikuti lokakarya yang diselenggarakan pihak lain diluar organisasi; (e) Rencana Pengembangan Pribadi / RPP, dalam penyusunan RPP ini, karyawan menganalisis kekuatan dan kelemahan mereka. Rencana ini memuat kebutuhan pengembangan pribadi karyawan dan langkah-langkah mewujudkannya. RPP dapat menjadi langkah awal dari pengembangan karir yang lebih luas, seperti menyusun strategi-strategi alternatif yang berjangka panjang; (f) cuti “*sabbatical*”, *sabbatical* adalah “*temporary leaves of absence from an organization, usually at reduced amount of pay*” atau cuti panjang dari organisasi yang biasanya disertai dengan pengurangan gaji.

Karena setiap bangsa dan negara mempunyai falsafah yang berbeda maka sistem hubungan industrial pun cenderung berbeda antara satu negara dengan negara lainnya sehingga terbentuklah hubungan industrial yang mengacu pada landasan falsafah bangsa dan negara. Pancasila merupakan landasan filosofis dimana secara normative segala aturan hukum diatur oleh hukum dasar (UUD 1945) dan peraturan perundang-undangan lainnya merupakan implementasi dari nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila yang harus dikontrol keserasiaannya.

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat (16), hubungan industrial adalah “suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja / buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”.

Berdasarkan Pasal 102 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 fungsi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dalam melaksanakan hubungan industrial adalah : menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga kertertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan, dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarga.

Berdasarkan ketentuan Pasal 102 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003, fungsi pengusaha dalam melaksanakan hubungan industrial adalah : menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.

Menurut Rumimpunu (2014), hubungan industrial pancasila adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha, pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan UUD 1945, yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan Nasional Indonesia.

Pemusatkan perhatian pada pola prilaku dan interaksi karyawan dan pihak perusahaan yang terdapat isu-isu seperti : karyawan dengan serikat pekerja, perusahaan dengan asosiasi perusahaan, peraturan hukum dan perundang-undangan, peran-peran dalam perusahaan yang berupaya menghubungkan interaksi antara karyawan, serikat pekerja dan pihak perusahaan, negosiasi antara serikat pekerja dengan perusahaan, industrial dan representatif pemerintah, aspek-aspek politik, sosial, ekonomi, dan kultural yang mempengaruhi hubungan industrial serta fenomena konflik industrial (Wibiesono, 2009).

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2015). Teknik sensus ini digunakan karena jumlah populasi yang sedikit dan terbatas sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel, maka diambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 30 orang responden yang seluruhnya adalah karyawan PT. Wirakencana Sugihindah Sehati.

Skala pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2015), Skala Likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif, dimana penelitian ini akan menguraikan dan menjelaskan hasil dari pengumpulan data primer berupa kuesioner yang telah diisi oleh responden penelitian. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui dan mendeskripsikan variabel bebas (indipenden) dan variabel terikat (dependen).

Uji Regresi Linier Berganda

Dilakukan untuk mengetahui besarnya koefisien. Analisis kuantitatif merupakan analisis yang digunakan terhadap data yang berwujud angka-angka. Dalam penelitian ini menggunakan program *Microsoft Excel* dan *Statistical Package of Social Science* (SPSS) versi 22.0 dengan tingkat kepercayaan 95% atau α sebesar 5%. Tahapan-tahapan analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Uji Validitas

Dilakukan untuk mengukur sejauhmana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Tilaar et al., 2014). Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah : (a) jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas; (b) jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas (Farida, 2016). Dimana instrument dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasinya (R) > R-Tabel (Harlie, 2010).

Uji Reabilitas

Dilakukan untuk mengukur seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reabilitas menyangkut ketepatan alat ukur (Tilaar et al., 2014). Pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*, jika di atas 0,6 mengindikasikan instrumen yang digunakan telah reliabel (Kaseger, 2013).

Uji Normalitas

Dilakukan untuk mengetahui distribusi data. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik *Normal P-P Plot of Regression Stand* (Kuantanto & Zulhelmi, 2016). Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah : (a) jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas; (b) jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas (Farida, 2016).

Uji Multikolinearitas

Dilakukan untuk memastikan bahwa tidak ada korelasi sempurna antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain. Jika nilai VIF > 10 maka terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi.

Uji Heteroskedastisitas

Dilakukan untuk mengetahui ketidak-konstanan residual dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan metode *scatterplot*. Jika titik-titik yang terbentuk membentuk pola teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadilah heteroskedastisitas pada model regresi. Sebaliknya, jika tidak terbentuk pola yang jelas dimana titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi (Kuantanto & Zulhelmi, 2016).

Uji Global (Uji F)

Dilakukan untuk mengetahui signifikansi dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (Kaseger, 2013). Kriteria pengujian F, yaitu : (a) jika nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $sig. F < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat; (b) jika nilai $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $sig. F > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maka tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model (kompensasi, pengembangan karir, dan hubungan industrial pancasila) dalam menerangkan variasi loyalitas karyawan. Nilai uji koefisien determinasi (R^2) dilihat dari *Adjusted R Square*.

Uji Parsial (Uji t)

Dilakukan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual (Kaseger, 2013). Nilai pengujian t dilihat dari nilai *coefficients*.

Kriteria pengujian t, yaitu : (a) jika nilai kompensasi thitung \geq ttabel atau sig. $t < \alpha$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, maka terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Dan jika thitung \leq ttabel atau sig. $t > \alpha$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, maka tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat; (b) jika nilai pengembangan karir thitung \geq ttabel atau sig. $t < \alpha$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, maka terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Dan jika thitung \leq ttabel atau sig. $t > \alpha$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, maka tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat; (c) jika nilai hubungan industrial pancasila thitung \geq ttabel atau sig. $t < \alpha$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, maka terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Dan jika thitung \leq ttabel atau sig. $t > \alpha$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, maka tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut karakteristik responden berdasarkan umur sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Kelompok Umur	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
20 - 30 tahun	12 orang	40 %
31 - 40 tahun	8 orang	26,67 %
41 - 50 tahun	7 orang	23,33 %
51 - 60 tahun	3 orang	10 %
Jumlah	30 orang	100 %

Sumber : Olahan Data 2017

Dari tabel di atas, responden dengan rentang umur 20 - 30 tahun berjumlah sebanyak 12 orang (40 %), rentang umur 31 – 40 tahun berjumlah sebanyak 8 orang (26,67 %), dan rentang umur 41-50 tahun berjumlah 7 orang (23,33%) sedangkan rentang umur 51 – 60 tahun berjumlah 3 orang (10 %).

Berikut karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Pria	16 orang	53,33 %
Wanita	14 orang	46,67 %
Jumlah	30 orang	100 %

Sumber : Olahan Data 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa terdapat 16 orang responden pria dan 14 orang adalah responden wanita. Hal ini dikarenakan PT. Wirakencana Sugihindah Sehati bergerak dibidang penjualan furniture sehingga dibutuhkan karyawan wanita untuk dapat melayani konsumen dengan teliti sedangkan karyawan pria lebih mampu bekerja di bagian pemasangan dan pengantaran barang ke konsumen.

Berikut karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir sebagai berikut:

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SD	3 orang	10 %
SMP	3 orang	10 %
SMA/SMK	20 orang	66,67 %
Diploma/Sarjana	4 orang	13,33 %
Jumlah	30 orang	100 %

Sumber : Olahan Data 2017

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 20 orang (66,67 %) dan responden dengan pendidikan Diploma/Sarjana berjumlah 4 orang (4 orang). Dari penelitian diatas menunjukkan bahwa karyawan PT. Wirakencana Sugihindah Sehati merupakan lulusan

SMA/SMK yang berarti bahwa karyawan-karyawan PT. Wirakencana Sugihindah Sehati telah menjalani tahap pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik yang harus dilaksanakan minimal 9 tahun.

Berikut karakteristik responden berdasarkan pendapatan/bulan sebagai berikut:

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan/Bulan

Pendapatan/Bulan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
< Rp 2.000.000,-	-	-
> Rp 2.500.000,-	15 orang	50 %
< Rp 3.000.000,-	11 orang	36,67 %
> Rp 3.500.000,-	4 orang	13,33 %
Jumlah	30 orang	100 %

Sumber : Olahan Data 2017

Berdasarkan tabel 5, sebanyak 15 orang responden (50 %) berpendapatan/bulan > Rp 2.500.000,-, 11 orang responden (36,67%) berpendapatan/bulan < Rp 3.000.000,- dan responden yang berpenghasilan > Rp 3.500.000,-/bulan sebanyak 4 orang (13,33%). Hal ini menunjukkan bahwa PT. Wirakencana Sugihindah Sehati membayar upah karyawan sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) 2017.

Uji Pendahuluan

Uji Validitas

Dilakukan untuk mengukur sejauhmana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Tilaar et al., 2014). Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah : (a) jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas; (b) jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas (Farida, 2016). Dimana instrument dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasinya (R) > R-Tabel (Harlie, 2010).

Berdasarkan hasil pengujian diketahui semua nilai *Corrected-Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,3 sehingga dapat disimpulkan instrumen penelitian ini valid.

Uji Reabilitas

Dilakukan untuk mengukur seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reabilitas menyangkut ketepatan alat ukur (Tilaar et al., 2014). Pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*, jika di atas 0,6 mengindikasikan instrumen yang digunakan telah reliabel (Kaseger, 2013).

Tabel 6. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,960	Reliabel
Pengembangan Karir	0,928	Reliabel
Hubungan Industrial Pancasila	0,832	Reliabel
Loyalitas Karyawan	0,899	Reliabel

Sumber : Olahan Data 2017

Berdasarkan hasil pengujian di atas diketahui semua nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan instrumen penelitian ini reliabel.

Uji Normalitas

Dilakukan untuk mengetahui distribusi data. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik *Normal P-P Plot of Regression Stand* (Kuantanto & Zulhelmi, 2016). Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah : (a) jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas; (b) jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas (Farida, 2016).

Berdasarkan penelitian bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas, dengan kata lain data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Dilakukan untuk memastikan bahwa tidak ada korelasi sempurna antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain. Jika nilai VIF > 10 maka terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi.

Berdasarkan penelitian bahwa data menunjukkan semua nilai VIF < 10 (kompensasi =1,033, pengembangan karir = 1,396, dan hubungan industrial pancasila = 1,434). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Dilakukan untuk mengetahui ketidak-konstanan residual dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan metode *scatterplot*. Jika titik-titik yang terbentuk membentuk pola teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadilah heteroskedastisitas pada model regresi. Sebaliknya, jika tidak terbentuk pola yang jelas dimana titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi (Kuantanto & Zulhelmi, 2016).

Hasil pengujian pada *scatter plot* menunjukkan bahwa tidak terbentuk pola yang jelas dimana titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Maka dari itu dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Global (Uji F)

Dilakukan untuk mengetahui signifikansi dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (Kaseger, 2013). Kriteria pengujian F, yaitu : (a) jika nilai Fhitung \geq Ftabel atau sig. $F < \alpha$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, maka terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat; (b) jika nilai Fhitung \leq Ftabel atau sig. $F > \alpha$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, maka tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil nilai Fhitung sebesar 5,501 dengan tingkat signifikansi 0,05. Nilai Fhitung sebesar 5,501 $>$ Ftabel 2,98 sehingga ada pengaruh signifikan variabel kompensasi, pengembangan karir, dan hubungan industrial pancasila secara simultan terhadap loyalitas karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model (kompensasi, pengembangan karir, dan hubungan industrial pancasila) dalam menerangkan variasi loyalitas karyawan. Nilai uji koefisien determinasi (R^2) dilihat dari *Adjusted R Square*.

Hasil pengujian dapat dilihat nilai koefisien diterminasi (R^2) sebesar 0,318 atau 31,8% yang berarti 31,8% loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, pengembangan karir dan hubungan industrial pancasila, sedangkan sisanya 68,2% loyalitas karyawan di pengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Dilakukan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual (Kaseger, 2013).

Kriteria pengujian t, yaitu : (a) jika nilai kompensasi thitung \geq ttabel atau sig. $t < \alpha$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, maka terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Dan jika thitung \leq ttabel atau sig. $t > \alpha$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, maka tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat; (b) jika nilai pengembangan karir thitung \geq ttabel atau sig. $t < \alpha$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, maka terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Dan jika thitung \leq ttabel atau sig. $t > \alpha$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, maka tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat; (c) jika nilai hubungan industrial pancasila thitung \geq ttabel atau sig. $t < \alpha$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, maka terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Dan jika thitung \leq ttabel atau sig. $t > \alpha$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, maka tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil penelitian nilai t hitung variabel kompensasi $2,439 >$ ttabel $2,05$ sehingga pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan adalah diterima sedangkan nilai t hitung variabel pengembangan karir $0,768 <$ ttabel $2,05$ sehingga pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan adalah ditolak dan nilai t hitung variabel hubungan industrial pancasila $1,880 <$ ttabel $2,05$ sehingga pengaruh hubungan industrial pancasila terhadap loyalitas karyawan adalah ditolak.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Wirakencana Sugihindah Sehati adalah diterima. Sedangkan pengaruh variabel

pengembangan karir dan variabel hubungan industrial pancasila terhadap loyalitas karyawan pada PT. Wirakencana Sugihindah Sehati adalah ditolak.

Begitu pula, melalui penelitian ini dapat disarankan kepada perusahaan agar adanya kebijakan pemberian gaji atau upah dan insentif yang diberikansesuai dengan hasil kerja karyawan. Serta hendaknya perusahaan memberikan rapor penilaian kerja kepada karyawan sehingga karyawan perusahaan dapat mengintrokeksi kinerjanya dalam memajukan perusahaan, menyediakan fasilitas kerja yang dapat menunjang pekerjaan agar lebih dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien, dan mengadakan pelatihan maupun seminar guna untuk menambah wawasan karyawan. Serta adanya sistem kontrak kerja bagi karyawan yang mendapatkan kesempatan melanjutkan pendidikan agar terjadinya hubungan timbal balik tanpa adanya pihak yang dirugikan. Serta interaksi dan komunikasi dan rasa keterlibatan karyawan dalam memajukan perusahaan. Dengan ini, karyawan akan merasa diposisikan dan dibutuhkan dalam memajukan masa depan perusahaan.

DAFTAR RUJUKAN

- Arif, S. N., & Iskandar, Z. (2008). *Dasar-Dasar Manajemen dalam Teknologi Informasi*. *Jurnal Saintikom*, Vol. 5, 2(2), 236–247.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bianca, A., & Susihono, W. (2012). *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Spektrum Industri*, 10(2), 169–182.
- Bintoro, Utami, dan H. (2014). *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan*. *E-Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Gamesha*, 2(1), 1–10.
- Farida, A. T. (2016). *Loyalitas Karyawan Pada Cv Elang Samudra*, 5, 1–20.
- Kaseger, R. G. (2013). *Pengembangan Karir Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Matahari Department Store Manado Town Square*. *Emba*, 1(4), 906–916.
- Kementerian Sekretariat Negara RI. (2003). *Undang-Undang Ketenagakerjaan*.
- Kuantanto, C., & Zulhelmi. (2016). *Analisa Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Nasabah BCA Cabang Ahmad Yani Pekanbaru*, (78), 53–63.
- Martiwi, R. T., & Mardalis, A. (2012). *Faktor – Faktor Penentu Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan*, 13(1).
- Nurcahyani, N. M. (2016). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *E-Jurnal Manajemen*, 5(1), 500–532.
- Lestari, P. (2015). *Hubungan Antara Pengembangan Karir Dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT. Komatsu Remanufacturing Asia Di Balikpapan*. *eJournal Psikologi*, 4(2), 131–143.
- Rahayu, R. (2015). *Pengaruh Pengembangan Karir , Motivasi , Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Semarang Jaya Metro*, 1–15.
- Rumimpunu, F. (2014). *Sistem Hubungan Industrial Pancasila Di Indonesia Dengan Tenaga Kerja, Perusahaan Dilihat Dari Aspek (Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003)*. *Edisi Khusus*, 2(2), 117–126.
- Sugandi. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt . Surya Timur Sakti Jatim*. *Jurnal Agora*, 1(1), 5–10.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: ALFABETA.
- Tilaar, R., Mekel, P. A., & Tarore, R. N. (2014). *Analisis Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Kepulauan Sangihe*. *Emba*, 2(3), 991–1000.
- Wibiesono, S. (2009). "Analisis Loyalitas Karyawan Melalui Program Pemeliharaan Karyawan PT. X TBK (Unit Bisnis Bogor)". Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor.
- Zainal, et. al. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan DariTeori KePraktik*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.