

Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bagian Produksi

Septia Wardani¹; Inayat Hanum Indriati²

^{1,2}Program Sarjana Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas PGRI Yogyakarta

*Corresponding author: inayat@upy.ac.id

Received: 22 Mei 2023

Revised: 13 Juni 2023

Accepted: 19 Juni 2023

Abstract

Tujuan: Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan bagian produksi CV. Putra Jambu Bantul.

Metodologi: Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif, dengan responden 60 orang. Teknik sampling menggunakan sampling jenuh. Pengumpulan data dengan cara wawancara dan kuesioner. Teknik analisis menggunakan SPSS 26.0 for windows.

Temuan: Hasil penelitian menunjukkan loyalitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Orisinalitas: Penelitian ini berkontribusi pada literatur loyalitas kerja karyawan dengan mengambil konteks CV. Putra Jambu Bantul.

Kata kunci: beban kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, loyalitas kerja.

UBMJ
UPY Business and
Management Journal

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang berperan penting dalam perusahaan karena sumber daya manusia memiliki akal, kreativitas, tenaga, bakat sesuai kebutuhan perusahaan, guna mencapai tujuan (Hasibuan, 2009). SDM merupakan aset penting perusahaan serta berfungsi sebagai roda penggerak perusahaan dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan yang telah ditentukan (Nawawi, 2016). Hal ini mendorong perusahaan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dengan baik agar memberikan hasil yang maksimal dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Upaya mewujudkan tercapainya tujuan perusahaan dibutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan yang dapat menimbulkan rasa tanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaannya (Nitisemito, 2012). Loyalitas karyawan berperan penting dalam perusahaan, karyawan yang memiliki loyalitas tinggi dalam situasi apapun akan tetap bertahan karena memiliki rasa terikat dengan perusahaan (Sofyandi, 2013).

Penelitian ini dilakukan di CV. Putra Jambu Bantul yang merupakan perusahaan manufaktur dan ekspor di bidang pembuatan furniture kayu meubel. CV. Putra Jambu Bantul beralamat di Dusun Petung RT 03, Bangunjiwo, Kasihan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan wawancara dari beberapa karyawan bagian produksi CV. Putra Jambu Bantul masih terdapat permasalahan loyalitas kerja karyawan diantaranya masih terdapat karyawan saat bekerja tidak sesuai dengan *Standar Operasional Prosedur (SOP)*, besarnya tuntutan target, serta permasalahan lingkungan fisik yakni menumpuknya hasil produksi furniture yang tidak tertata rapi dan kurang terjalinnnya kerjasama antar karyawan.

Loyalitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Flippo (2013) beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas adalah kepuasan kerja, beban kerja, kompensasi, komunikasi, motivasi, lingkungan kerja, pengembangan karir serta pengadaan dan pelatihan karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

Terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi loyalitas kerja menurut Flippo (2013) adalah beban kerja. Apabila beban kerja yang diberikan melebihi kemampuan seseorang akan menyebabkan penumpukan pekerjaan yang berdampak pada menurunnya loyalitas kerja karyawan (Suhendi dan Anggara, 2012). Beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan karyawan merasa kelelahan, baiknya beban kerja disesuaikan dengan karyawan agar loyalitas karyawan terjaga (Masram dan Mu'ah, 2017). Suryani & Rahman (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka loyalitas karyawan akan menurun.

Variabel lain yang mempengaruhi loyalitas kerja menurut Dessler (2015) antara lain disiplin kerja. Hasibuan (2012) mengungkapkan bahwa disiplin kerja yaitu menunjukkan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan akan mendorong gairah kerja yang akan meningkatkan loyalitas kerja karyawan. Sinambela (2018) bahwa perusahaan yang memiliki peraturan yang harus ditepati seperti disiplin kerja akan meningkatkan loyalitas kerja karyawan. Ma'ruf, Firdaus dan Rinda (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja, maka akan meningkatkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Variabel lain yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan menurut Flippo (2013) yaitu lingkungan kerja. Ardana (2012) menjelaskan apabila fasilitas-fasilitas di lingkungan kerja dalam perusahaan terpenuhi dan memadai, maka loyalitas karyawan terhadap perusahaan semakin tinggi sehingga karyawan akan melakukan pekerjaan lebih baik. Menurut Sofyandi (2013) berpendapat bahwa lingkungan kerja yang memiliki suasana kondusif akan berpengaruh terhadap meningkatnya loyalitas kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahayuni dan Dewi (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Studi kasus pada CV. Putra Jambu Bantul".

Tinjauan Pustaka

Loyalitas Kerja

Menurut Siagian (2014) loyalitas kerja merupakan suatu kecenderungan yang dilakukan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut, sebab loyalitas berpengaruh pada kenyamanan karyawan saat bekerja di suatu perusahaan. Loyalitas kerja merupakan unsur dalam menilai karyawan mencakup beberapa hal seperti kesetiaan kepada perusahaan, pekerjaan dan jabatan. Kesetiaan ditunjukkan oleh karyawan terhadap kesediannya dalam menjaga nama baik perusahaan baik di dalam maupun diluar pekerjaannya dari hasutan orang yang tidak bertanggungjawab (Hasibuan, 2017).

Beban Kerja

Merupakan pekerjaan diberikan kepada karyawan dengan tujuan harus terselesaikan dengan jangka waktu (Hasibuan, 2015). Triyono (2012) mengungkapkan beban kerja adalah Analisa yang digunakan perseorangan atau kelompok dalam melakukan menyelesaikan pekerjaan dalam keadaan normal. Kasmir (2016) menyatakan beban kerja merupakan perbandingan antara total waktu dan banyaknya tugas yang harus terselesaikan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap yang dilakukan dengan maksud merubah kebiasaan seseorang agar patuh dan mentaati peraturan yang ada di perusahaan, Sutrisno (2017). Disiplin kerja adalah kesediaan seseorang untuk mematuhi peraturan dan kebiasaan yang berlaku didalam perusahaan (Hasibuan, 2015).

Lingkungan Kerja

Merupakan lingkungan yang mendukung proses kerja, seperti fasilitas kerja yang sesuai guna menunjang terselesaikannya suatu pekerjaan, Afandi (2018).Lingkungan kerja merupakan hal yang berada disekitar para pekerja untuk menunjang pekerjaan, Nitisemito (2015).

Pengembangan Hipotesis

Beban kerja dan loyalitas Kerja Karyawan

Beban kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja. Menurut Suhendi dan Anggara (2012) apabila beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan seseorang akan menyebabkan penumpukkan pekerjaan yang akan menurunkan loyalitas kerja. Menurut hasil penelitian Suryani dan Rahman (2020), Alam, Mita, Yana, dan Sanjaya (2021) dan Hasan Junaidi (2021), menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka loyalitas karyawan akan menurun. Berdasarkan dari uraian diatas maka hipotesis pertama pada penelitian ini adalah:

H1 : Beban kerja diduga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan di CV. Putra Jambu Bantul.

Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Karyawan

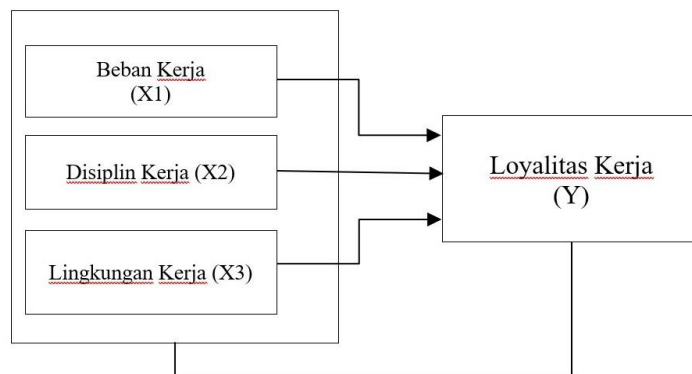
Menurut Sinambela (2018) perusahaan yang memiliki peraturan yang harus ditepati seperti disiplin kerja akan meningkatkan loyalitas kerja karyawan. menurut hasil penelitian Karim (2020), Ma'ruf, Firdaus, dan Rinda (2021) dan Mahri dan Rismawati (2021), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja, maka akan meningkatkan loyalitas karyawan. Berdasarkan dari uraian diatas maka hipotesis pertama pada penelitian ini adalah:

H2 : Disiplin kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan di CV. Putra Jambu Bantul.

Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja Karyawan

Menurut Ardana (2012) apabila fasilitas-fasilitas di lingkungan kerja terpenuhi dan memadai akan meningkatkan loyalitas kerja, sehingga karyawan akan melakukan pekerjaan dengan baik. Hasil penelitian Sari dan Karnadi (2019), Larastrini dan Andyani (2019) dan Mahayuni dan Dewi (2020), menunjukkan bahwa lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja karyawan, maka loyalitas akan meningkat. Berdasarkan dari uraian diatas maka hipotesis pertama pada penelitian ini adalah:

H3 : Lingkungan kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan di CV. Putra Jambu Bantul.



Gambar 1. Model Penelitian

Metode Penelitian

Penelitian dilaksanakan bulan Agustus hingga Desember 2022 di CV. Putra Jambu Bantul yang beralamat Petung, Rt 03, Bangunjiwo, Kasihan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Jumlah responden dalam penelitian ini yaitu semua karyawan bagian produksi CV. Putra Jambu Bantul berjumlah 60 orang. Sampling menggunakan sampel jenuh. Populasi karyawan di CV. Putra Jambu Bantul berjumlah 60 karyawan sehingga semua populasi dapat digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu:

1. Observasi

Menurut Sukandarrumidi (2012) observasi yaitu teknik pengumpulan data yang menggunakan cara pengamatan dan pencatatan objek peneliti secara langsung atau tidak langsung. Pada penelitian ini peneliti memilih pengumpulan data dilakukan dengan pengamatan secara langsung serta pencatatan terhadap fenomena yang terjadi pada CV. Putra Jambu Bantul.

2. Wawancara

Menurut Moleong (2012) wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan percakapan yang dilakukan dua pihak. Pada penelitian ini, peneliti melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan bagian produksi CV. Putra Jambu Bantul.

3. Kuesioner

Sukandarrumidi (2012) kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengisi daftar pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Pada penelitian ini, peneliti memberikan kuesioner kepada karyawan bagian produksi CV. Putra Jambu Bantul.

Hasil dan Diskusi

Hasil uji Validitas dan Reliabilitas

Pernyataan kuesioner terdiri dari 4 butir pernyataan tentang beban kerja, 6 butir pernyataan tentang disiplin kerja, 8 butir pernyataan tentang lingkungan kerja, dan 4 butir pernyataan tentang loyalitas kerja. Pengujian validitas ini menggunakan Pearson Correlation melalui SPSS Versi 26.0. Hasil uji validitas menunjukkan Sig atau P Value $< 0,05$. Dengan demikian semua instrument valid. Menurut Ghozali (2019) instrument dapat dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Butir-butir pernyataan tentang variabel yang diteliti menggunakan 60 responden dapat dikatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60.

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pertama (H1), variabel beban kerja dengan nilai signifikansi sebesar $0,031 < 0,005$ maka beban kerja secara parsial berpengaruh negative dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan bagian produksi CV. Putra Jambu Bantul. Pengujian hipotesis kedua (H2) variabel disiplin kerja dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$ maka disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan bagian produksi CV. Putra Jambu Bantul. Pengujian hipotesis kedua (H3) variabel lingkungan kerja dengan nilai signifikansi sebesar $0,010 < 0,005$ maka lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan bagian produksi CV. Putra Jambu Bantul. Berikut hasil uji hipotesis dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized		Standardized		Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.	Beta	T	
Constan	6.385	2.607		2.449	0.017
Beban Kerja	- 0.246	0.119	-0.231	-2.215	0.031
Disiplin Kerja	0.323	0.083	0.457	3.873	0.000
Lingkungan Kerja	0.187	0.70	0.308	2.682	0.010

Dependen Variabel: Loyalitas Kerja

Sumber: (Data diolah, 2023)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Hal ini berarti semakin rendah beban kerja yang ada di dalam perusahaan, maka loyalitas kerja karyawan akan meningkat. Begitu juga sebaliknya, apabila beban kerja tinggi yang ada di perusahaan, maka loyalitas kerja karyawan akan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suryani dan Rahman (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

Hasil penelitian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja, maka disiplin kerja karyawan, maka loyalitas kerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, apabila semakin buruk disiplin kerja karyawan, maka loyalitas kerja karyawan akan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Karim (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Berdasarkan hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja di perusahaan, maka loyalitas kerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, apabila semakin buruk lingkungan kerja karyawan di perusahaan, maka loyalitas kerja karyawan akan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari dan Karnadi (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan data diatas dan pembahasan hasil penelitian di CV. Putra Jambu Bantul diketahui bahwa loyalitas kerja dipengaruhi oleh beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dalam memperluas variabel-variabel lain selain beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja. Bagi perusahaan, sebaiknya perusahaan perlu untuk menambah karyawan agar beban kerja berkurang sehingga karyawan fokus dalam bekerja. Selain itu, perusahaan sebaiknya mengurangi target produksi furniture petrified wood sehingga karyawan bisa maksimal dalam bekerja. Variabel disiplin kerja adalah berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan bagian produksi CV. Putra Jambu Bantul, maka sebaiknya perusahaan memberikan sanksi yang tegas kepada karyawan yang sering datang terlambat ke tempat kerja dan bagi karyawan yang tidak mematuhi penggunaan APD (alat pelindung diri). Terakhir, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan bagian produksi CV. Putra Jambu Bantul, maka perusahaan sebaiknya menyediakan tempat penyimpanan produk furniture yang cukup luas agar lebih tertata dan rapi sehingga membuat karyawan nyaman dalam bekerja. Selanjutnya untuk mengurangi pencahayaan yang redup, perusahaan sebaiknya menambah penerangan ditempat kerja. Selain itu, perusahaan perlu

memperbaiki hubungan yang kurang harmonis antar karyawan supaya karyawan dapat bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan seperti mengadakan acara family gathering dengan keluarga karyawan sehingga akan mempererat hubungan antar karyawan.

Referensi

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alam, P.N, Mita, R.J, Yana, Y., & Sanjaya, F.J. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, (Online), Vol. 6, No.2, (<https://jurnal.saburai.id/index.php/JIMS/article/view/1025/879>, diunduh 7 November 2021).
- Ardana, K. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Flippo, E. B. (2013). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasan, J. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Perintris Perkasa Medan. *Jurnal Literasi Ekonomi dan Bisnis*, (Online), Vol. 3 No. 1, (<https://Ipbe.org/index.php/Ipbe/article>, diunduh 8 November 2021).
- Hasibuan, M. S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- . 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- . 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- . 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Karim, A.D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai PT Kreasi Kuliner Kondang Yoyakarta. *Jurnal Ekobis Devantara*, (Online), Vol. 3, No. 3, (<https://jurnalfe.ustjogja.ac.id/index.php/ekobis/article/view/1917>, diunduh 11 September 2022).
- Larastrini, P.M., dan Andyani, G.A.M. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit Puri Raharja. *Jurnal E-Jurnal Manajemen*, (Online), Vol. 8, No. 6, (<https://www.neliti.com/id/publications/382379/pengaruh-kepuasan-kerja-lingkungan-kerja-dan-work-life-balance-terhadap-loyalitas>, diunduh 25 Januari 2022).
- Ma'ruf, A.S., Rinda, M.F., dan Rinda, R.T. (2021). Pengaruh Insentif, dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. GF Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, (Online), Vol. 4, No. 3, (<http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/Manager/article/view/5902>, diunduh 8 November 2021).
- Mahri, S.F., dan Rismawati. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Noor Ayla Restaurant. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, (Online), Vol 10, No. 9, (<http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/4311>, diunduh 27 Desember 2022).
- Mahayuni, A.P., dan Dewi, S.K. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Mahardika Griya Prasta. *Jurnal E- Jurnal Manajemen*, (Online), Vol. 9, No. 5, (<https://media.neliti.com/media/publications/396818-none-7aeba944.pdf>, diunduh 1 Februari 2021).
- Nawawi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sari, N. dan Kardani. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

- Pada PT. Semen Baturaja (Persero). *Jurnal Adminika*, (Online), Vol. 5, No. 1, (<http://journal.polteknika.ac.id/index.php/adm/article/view/67>, diunduh 22 Januari 2022).
- Siagian, S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suhendi, H dan Anggara, S. (2012). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sukandarrumidi. (2012). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Suryani, R. dan Rahman, R. P. 2020. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT Cosmoprof Indokarya Banjarnegara. *Jurnal Media ilmiah Komunikasi dan Bisnis*, (Online), Vol. 20, No. 1, (https://www.academia.edu/43048893/Pengaruh_Motivasi_Kompensasi_Serta_Beban_Kerja_Terhadap_Loyalitas_Karyawan_Pada_PT_Cosmoproft_Indokarya_Banjarnegara, diunduh 4 November 2021).
- Triyono, Ayon. 2012. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Oryza