

Analysis of Employee Loyalty at PT Permodalan Nasional Madani (Case Study on Account Officer Level Employees at PT Permodalan Nasional Madani Mekaar Surabaya Area 2)

Irvan Effendi^{1*}, Wilfridus B.Elu²

Perbanas Institute

Corresponding Author: Irvan Effendi Effendiirvan31@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Loyalty,
Employees, Account Officer

Received : 4 February

Revised : 20 March

Accepted: 20 April

©2025 Effendi, Elu : This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Companies must realize the importance of having a conducive corporate environment that can provide encouragement for human resources working in the company to strive hard to achieve the company's goals and the conducive company conditions are created from the company's policies that are built and implemented. One of the factors that influence human resources in a company is employee loyalty. The purpose of this study is to examine and analyze employee loyalty at the Account Officer Level Employees at PT Permodalan Nasional Madani Mekaar Region Surabaya 2 so that aspects of loyalty, devotion, and trust can be identified which contain a sense of love and responsibility that occurs in Account Officer Level Employees at PT Permodalan Nasional Madani Mekaar Region Surabaya 2. The research method in this study uses a qualitative method with interviews. This study provides results that employees at the account officer level have very high loyalty which is reflected through actions in working and contributing very well with full responsibility and a sense of love for the company which contains loyalty, devotion and trust in PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Region Surabaya 2

Analisis Loyalitas Karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani (Studi Kasus pada Karyawan Level Jabatan Account Officer pada PT Permodalan Nasional Madani Mekaar Region Surabaya 2)

Irvan Effendi^{1*}, Wilfridus B.Elu²

Perbanas Institute

Corresponding Author: Irvan Effendi Effendiirvan31@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Loyalitas,
Karyawan, Account Officer

Received : 4 February

Revised : 20 March

Accepted: 20 April

©2025 Effendi, Elu : This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



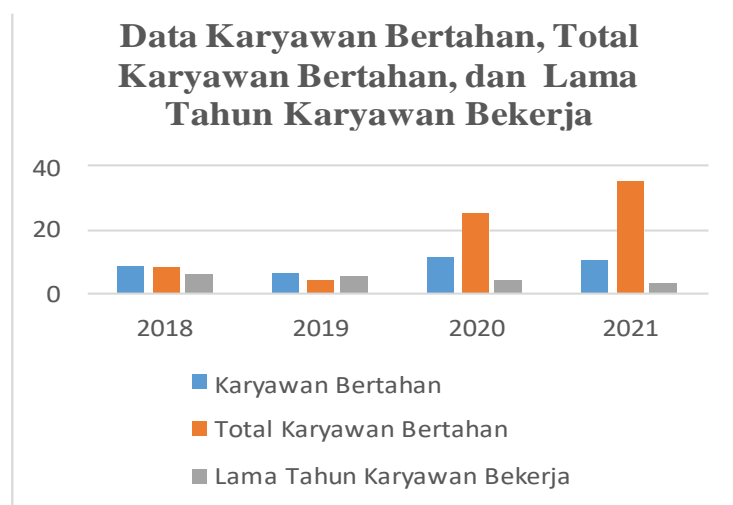
ABSTRAK

Perusahaan harus menyadari betapa pentingnya memiliki lingkungan bisnis yang menyenangkan yang dapat mendorong sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan perusahaan. Kondisi bisnis yang menyenangkan ini dibangun dan diterapkan oleh kebijaksanaan perusahaan. Loyalitas karyawan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia di perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis loyalitas karyawan pada tingkat jabatan akuntan di PT Permodalan Nasional Madani Mekaar Region Surabaya 2 untuk mengetahui aspek kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan, serta rasa cinta dan tanggung jawab yang ada pada karyawan tingkat jabatan akuntan di PT Permodalan Nasional Madani Mekaar Region Surabaya 2.tif dengan wawancara. Penelitian ini memberikan hasil bahwa karyawan pada level jabatan account officer memiliki loyalitas yang sangat tinggi yang dicerminkan melalui tindakan dalam bekerja dan berkontribusi sangat baik dengan penuh tanggung jawab dan rasa cinta terhadap perusahaan yang didalamnya terdapat kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan terhadap PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Region Surabaya 2

PENDAHULUAN

Strategi SDM (Sumber Daya Manusia) yang strategis sangat penting bagi bisnis karena dapat membantu menyelaraskan keterampilan dan tujuan karyawan dengan tujuan dan sasaran perusahaan. Strategi SDM dapat membantu memastikan bahwa orang-orang yang tepat berada di posisi yang tepat, memiliki motivasi yang kuat, dan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk keberhasilan bisnis. Menurut Tsauri (2013), sumber daya manusia memiliki peran strategis yang signifikan dalam organisasi, dan elemen manusia memainkan peran penting dalam melakukan tindakan untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia yang potensial adalah pemimpin dan karyawan yang dapat melakukan tugas dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan. Karena tindakan SDM akan terlibat dalam semua kegiatan bisnis. Perusahaan harus mengatasi masalah internal dan eksternal dalam persaingan yang semakin ketat yang ditentukan oleh sumber daya manusianya.

Perusahaan harus menyadari betapa pentingnya memiliki lingkungan bisnis yang menyenangkan yang dapat mendorong sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan perusahaan. Kondisi bisnis yang menyenangkan ini dibangun dan diterapkan oleh kebijaksanaan perusahaan. Salah satu komponen yang berdampak pada sumber daya manusia di dalam perusahaan adalah loyalitas karyawannya. Loyalitas karyawan akan sangat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dengan mudah. Oleh karena itu, karyawan yang loyal terhadap perusahaan adalah mereka yang mau bekerja sama, yang berarti mereka bersedia mengorbankan diri, melakukan pengawasan diri, dan menunjukkan kepentingan diri sendiri. Mereka juga harus tahu bagaimana mengabdikan diri kepada perusahaan dan terus mendukung peran mereka. Di dalam struktur organisasi dalam PT PNM Mekaar terdapat salah satu level jabatan yaitu Account Officer (AO) yang memiliki tingkat turnover yang tinggi. Dimana jumlah karyawan yang resign setiap tahunnya mengalami kenaikan dan penurunan. Adapun pernyataan ini didukung dengan data perusahaan yang dapat dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 1. Data Karyawan

Dari gambar 1 diatas dapat diketahui bahwa jumlah total karyawan bertahan pada level jabatan Account Officer pada PT. PNM Mekaar Regional Surabaya 2 mengalami peningkatan setiap tahunnya dari tahun 2018- 2021 namun pada jumlah karyawan bertahan setiap tahunnya juga mengalami kenaikan serta penurunan. Disisi lain karyawan bertahan paling lama pada Tahun 2018 yaitu selama 6 tahun bekerja sehingga dapat dikatakan karyawan bertahan pada tahun tersebut memiliki loyalitas yang tinggi. Peneliti juga ingin mengetahui sejauh mana loyalitas karyawan kepada PT. PNM Mekaar Regional Surabaya 2 karena telah mampu bertahan hingga tahun 2024 padahal dalam sisi lain bertahan dalam level jabatan Account Officer tidaklah mudah karena memerlukan kegigihan serta keseriusan yang cukup tinggi. Hal ini merupakan permasalahan baru mengapa jumlah karyawan bertahan dapat mengalami kenaikan setiap tahunnya namun jumlah karyawan resign masih dalam jumlah yang sangat besar. Tentu saja ini disebabkan oleh banyak faktor yang belum diketahui pastinya, dimana ada faktor internal dan eksternal yang menjadi faktor penyebab karyawan tersebut resign salah satunya adalah loyalitas karyawan. Selain itu faktor dari Unit Mekarr yang menuntut para karyawan untuk bekerja lebih keras sehingga tidak mudah bagi karyawan untuk bertahan bekerja di Unit Mekaar.

Loyalitas karyawan adalah bagaimana karyawan memberikan keseluruhan tenaga dan upaya dalam mempertahankan dirinya serta mengabdikan kepada perusahaan. Oleh karena itu dan penjelasan diatas maka dapat ditemukan research gap terkait Analisis Loyalitas Karyawan Pada PT Permodalan Nasional Madani Pada Karyawan Level Jabatan Account Officer Pada PT Permodalan Nasional Madani Mekaar Region Surabaya 2.

TINJAUAN PUSTAKA

Loyalitas, menurut Sudimin (2003), didefinisikan sebagai kesediaan seorang karyawan dengan semua kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktunya untuk berpartisipasi dalam pencapaian tujuan perusahaan, serta untuk menjaga rahasia perusahaan dan tidak melakukan tindakan yang merugikan perusahaan selama karyawan tersebut tetap dipekerjakan.

METODOLOGI

Desain Paradigma penelitian kualitatif digunakan dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan paradigma ini berdasarkan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa meskipun ada turnover karyawan yang tinggi pada PT. PNM Mekaar Regional Surabaya 2, jumlah karyawan yang bertahan juga meningkat setiap tahunnya. Dengan mempertimbangkan situasi masalah yang ada di PT. PNM Mekaar Regional Surabaya 2, hal-hal yang perlu diperhatikan dalam penelitian ini bagaimana loyalitas karyawan pada perusahaan dengan menitikberatkan pada aspek- aspek loyalitas dan beberapa hal keterkaitan dengan penelitian ini. Dalam Penelitian ini terdiri dari beberapa tahap: pralapanan, proses lapangan, dan pelaporan.

Tempat Penelitian ini akan dilakukan di Kantor Pusat PT. Permodalan Nasional Madani Pusat Region Surabaya 2 yang mencakup wilayah Sidoarjo, Pasuruan dan Bangkalan dengan total unit sebanyak 53 Unit. Pihak-pihak yang

terlibat Fokus penelitian ini adalah akuntan PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Region Surabaya 2. Penelitian kualitatif seperti penelitian tindakan kelas, etnografi, fenomenologi, dan studi kasus, antara lain, memerlukan penjelasan tentang kehadiran peneliti, subjek penelitian, informan yang ikut membantu, metode pengumpulan data, lokasi dan lama penelitian, dan prosedur untuk memverifikasi validitas hasil.

Dalam penelitian kualitatif, data deskriptif dikumpulkan melalui wawancara, observasi rahasia, atau bentuk lain selama periode penelitian (seperti foto, dokumen, artefak, dan catatan lapangan). Peneliti menggunakan wawancara, observasi, dan analisis dokumen untuk mendapatkan data yang detail dan valid. Dalam penelitian kualitatif, analisis data dilakukan selama periode waktu tertentu saat data dikumpulkan. Peneliti telah menganalisis jawaban responden selama wawancara. Peneliti menggunakan analisis data model Miles dan Huberman. Ini menunjukkan bahwa proses analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan terus menerus sampai penelitian ini tuntas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Loyalitas karyawan dalam suatu perusahaan tidak terbentuk begitu saja namun memerlukan proses dalam membentuknya. Dalam proses loyalitas karyawan tersebut ada elemen di dalamnya, karena elemen loyalitas karyawan merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang sesuai dengan sistem manajemen perusahaan (Hamzah, 2013). Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan setia pada perusahaan, yang ditunjukkan oleh jawaban informan yang menunjukkan bahwa mereka berkomitmen untuk mematuhi peraturan perusahaan, dapat mengikuti dan mematuhi semua peraturan perusahaan, dan memiliki kemampuan untuk.

Pada Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan di level jabatan accopunt officer PT Permodalan Nasional Madani Region 2 Surabaya sangat loyal terhadap perusahaan, ditunjukkan oleh tingkat kesetiaan, cinta, dan tanggung jawab, serta sikap yang menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. dengan mencintai pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan dengan sepenuh hati, bangga karena peran yang mereka jalani, dan kualitas kerja yang konsisten dan baik, serta tidak meninggalkan perusahaan ketika perusahaan mengalami masalah namun ikut serta mencari solusi bersama. Karyawan loyal terhadap perusahaan ditunjukkan dengan rasa tanggung jawab yang mereka miliki dengan menyelesaikan tugas dan kewajiban mereka sebagai account officer dan berupaya memberikan yang terbaik untuk pekerjaan dan perusahaan.

Mereka juga lebih cenderung untuk menjalankan dan menghormati nilai-nilai serta budaya yang dianut oleh perusahaan, yang dapat memperkuat hubungan mereka dengan perusahaan dan menciptakan rasa memiliki yang lebih dalam. Secara keseluruhan, tingkat loyalitas yang tinggi pada karyawan di level Account Officer di PT Permodalan Nasional Madani Region Surabaya 2 ini menunjukkan bahwa mereka tidak hanya melihat pekerjaan sebagai kewajiban, tetapi juga sebagai bagian dari identitas mereka yang harus dipertanggung jawabkan. Hal ini tentunya menjadi nilai tambah bagi perusahaan dalam

jangka panjang. Pada aspek pengabdian yang mengandung rasa tanggung jawab dan cinta karyawan pada level jabatan account officer di PT Permodalan Nasional Madani Region Surabaya 2 dibuktikan dengan hasil pernyataan mereka mengenai perilaku, respon ketika menghadapi masalah, tidak adanya niat untuk beralih dari pekerjaan ini dan memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

Pada aspek kepercayaan yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab karyawan pada level jabatan account officer di PT Permodalan Nasional Madani Region Surabaya 2 dibuktikan dengan hasil pernyataan dibuktikan dengan sikap karyawan yang menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dengan mencintai pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan dengan sepenuh hati, bangga karena peran yang mereka jalani, dan kualitas kerja yang konsisten dan baik, serta tidak meninggalkan perusahaan ketika perusahaan mengalami masalah namun ikut serta mencari solusi bersama. Karyawan loyal terhadap perusahaan ditunjukkan dengan rasa tanggung jawab yang mereka miliki dengan menyelesaikan tugas dan kewajiban mereka sebagai account officer dan berupaya memberikan yang terbaik untuk pekerjaan dan perusahaan. Mereka juga lebih cenderung untuk menjalankan dan menghormati nilai-nilai serta budaya yang dianut oleh perusahaan, yang dapat memperkuat hubungan mereka dengan perusahaan dan menciptakan rasa memiliki yang lebih dalam. Secara keseluruhan, tingkat loyalitas yang tinggi pada karyawan di level Account Officer di PT Permodalan Nasional Madani Region Surabaya 2 ini menunjukkan bahwa mereka tidak hanya melihat pekerjaan sebagai kewajiban, tetapi juga sebagai bagian dari identitas mereka yang harus dipertanggungjawabkan.

KESIMPULAN

Loyalitas dilihat dari aspek kesetiaan yang menggabungkan rasa cinta dan tanggung jawab kepada karyawan di tingkat account officer PT Permodalan Nasional Madani Mekaar. Region 2 Surabaya memberikan kesimpulan bahwa karyawan account officer memiliki nilai kesetiaan yang tinggi yang dibuktikan dengan tidak mengambil peluang kerja yang lebih baik, bersikap positif, memberikan kemampuan serta kontribusi terbaik dalam bekerja, keseluruhan informan menyebutkan bahwa mereka sangat setia dengan perusahaan dengan mencintai pekerjaan mereka, bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan, bergotong royong melakukan diskusi dalam penyelesaian masalah, tidak meninggalkan perusahaan pada masa sulit selain itu karyawan account officer pada PT Permodalan Nasional Madani Mekaar Region Surabaya 2 mempertahankan serta meningkatkan kesetiaan mereka terhadap perusahaan dengan membangun tim dan lingkungan kerja yang nyaman sehingga mereka bertahan dalam kurun waktu yang lama dibandingkan dengan karyawan lainnya.

Loyalitas dilihat dari aspek pengabdian yang melibatkan rasa cinta dan tanggung jawab kepada karyawan di tingkat account officer PT Permodalan Nasional Madani Mekaar Region Surabaya 2 memberikan kesimpulan bahwa sebagian besar karyawan tidak berminat untuk beralih dari pekerjaan karena mereka menilai bahwa perusahaan juga loyal terhadap karyawan dengan memberikan hak, kewajiban, serta memberikan rewards sehingga mereka loyal terhadap perusahaan, selain itu pekerjaan menjadi account officer merupakan

pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan mereka meskipun mengalami hambatan dalam perihal jam kerja yang sering lembur namun mereka tetap mengabdikan kepada perusahaan dengan menyelesaikan pekerjaan mereka hingga larut malam. Pengabdian karyawan account officer dilandasi oleh rasa cinta dan tanggung jawab penuh atas pekerjaan mereka dengan pencapaian target kerja, penyelesaian masalah, membentuk lingkungan kerja yang nyaman, komunikasi yang berjalan baik, serta mereka senang dalam bekerja sehingga mereka bertahan pada pekerjaan ini.

Loyalitas dilihat dari aspek kepercayaan yang mengandung rasa cinta dan tanggung jawab kepada karyawan di tingkat account officer PT Permodalan Nasional Madani Mekar Region Surabaya 2 memberikan kesimpulan bahwa karyawan account officer memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi pada perusahaan, dimana perusahaan mampu mendukung dalam perkembangan karir karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan menjadi jujur, disiplin, bekerja keras. Perusahaan juga bertindak dengan integritas dan transparansi sehingga karyawan memiliki kepercayaan lebih dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil penelitian ini juga memberikan kesimpulan bahwa keseluruhan informan percaya dengan perusahaan yang dimana mereka menunjukkan dengan cara bertanggung jawab dengan pekerjaan dan rasa cinta, bekerja dengan sepenuh hati, termotivasi untuk mengatasi tantangan dan menciptakan kompetisi yang sehat, dan mereka bangga dapat bekerja sebagai jabatan account officer di perusahaan ini mereka juga menganggap perusahaan telah berhasil mensejahterahkan dan memfasilitasi karyawan dalam perkembangan karir maupun dalam pekerjaan sehingga loyalitas karyawan tumbuh akibat rasa kepercayaan karyawan terhadap perusahaan dengan adanya hubungan yang baik dan timbal balik antara perusahaan dan karyawannya.

REKOMENDASI

Bagi PT. Permodalan Nasional Madani harus lebih mengatur jam kerja karyawan khususnya karyawan Account Officer agar lebih efektif sehingga dapat mengoptimalkan kinerja dan tidak menurunkan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Bagi PT. Permodalan Nasional Madani Karena karyawan merupakan komponen penting dalam menggerakkan seluruh aktivitas perusahaan, penting untuk selalu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Dengan adanya loyalitas, karyawan dapat bekerja dengan baik dan membantu perusahaan mencapai tujuan.

Bagi penelitian selanjutnya dapat menambahkan wawasan mengenai faktor penyebab loyalitas dengan menggunakan indikator atau aspek lain yang bisa dikembangkan untuk menilai sejauh mana loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai topik analisis loyalitas karyawan guna menyempurnakan penelitian ini dan menambah wawasan bagi pembaca

DAFTAR PUSTAKA

- Armelina, D. R., & Rizqi, M. A. (2022). Analisis Loyalitas Karyawan BUMN Di Jember. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Jurnal Ilmiah Multi Science*, 13(2), 104- 118.
- Charli, C. O., & Mahzum, M. (2023). Determinasi Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Loyalitas Karyawan: Analisis Pengetahuan, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja (Studi Literature Review). *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 3(1), 149-165.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214-225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Cushway, Barry. (1996). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia : Perencanaan, Analisis, Kinerja, Penghargaan*, alih bahasa Paloepi Tyas Rahadjeng. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia: Jakarta
- Danim, Sudarman. (2003). *Agenda Pembaharuan Sistem Instansi*. Jakarta : Pustaka Bekerja.
- Dessler, G. (2011). *Human Resource Management Twelfth Edition*.
- Hamzah, M. F., Al Musadieg, M., & Hakam, M. S. O. (2013). Pengaruh senioritas dan loyalitas terhadap promosi. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol, 6(2)*.
- Handoko, A. D., & Ronny, R. (2021). Pengaruh Faktor Keamanan, Keandalan Dan Kepuasan Terhadap Loyalitas Nasabah Bri Dalam Menggunakan Mobile Banking. *Image: Jurnal Riset Manajemen*, 9(2), 79- 91.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Pengantar Manajemen*.
- Hasibuan, Malayu S.P., (2011). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2012). "Manajemen Sumber Daya manusia". Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2013). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan, I. K. A., & Riana, I. G. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Loyalitas Karyawan Pada PT Inti Buana Permai Denpasar Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(3), 624-643.
- Human resource development. (No Title).
- Iskandar, I. (2018). Analisis Loyalitas Karyawan Pt Asuransi Bumi Putra Cabang Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 9(3), 204-208.
- Jakarta: Bumi Aksara.

- Jakarta: Salemba Empat.
Jember: STAIN Jember Press.
- LinovHR. (2021). 7 Strategi HRD dalam Merencanakan Kompensasi Pegawai., diakses pada 27 Agustus 2024.
- Megginson, D., Banfield, P., & Joy-Matthews, J. (1993).
- Meldona, M., & Siswanto, S. (2012). Perencanaan tenaga kerja: Tinjauan integratif. UIN-Maliki Press.
- Meschke, S. (2021). Employee Loyalty: A Multidisciplinary Approach. Springer
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247
- Nasution, N. L. (2019). Analisis loyalitas kerja pegawai dinas pendidikan kabupaten Labuhanbatu. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, 6(2), 1-13.
- Nawawi, H. (2001). Manajemen sumber daya manusia.
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 2(1), 1-13.
- Poerwopoespito, P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Prayanto, A. (2008). Pengaruh Kepemimpinan dan kecerdasan emosi terhadap loyalitas karyawan: Pada Koperasi SAE Pujon Malang (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Ramadhan, M. E., Dwilaksana, D., & Suhartono, D. P. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Secara Prespektif Potensi Wisata Daerah Religi Ke Wisata Daerah Berkembang Bukit Pecaron Situbondo Jawa Timur. *Pengembangan Pariwisata Yang Berkelanjutan: Inovasi, Teknologi dan Kearifan Lokal*, 135.
- Rivai, V. (2004). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan (cetakan pertama). Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins & Judge. (2015). *Perilaku organisasi* (edisi 16).
- Safitri, D. N., & Hanifuddin, I. (2022). Analisis Strategi Mempertahankan Loyalitas Kerja Karyawan Pada Toko Batik Soemowarso Surodikraman Ponorogo. *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research*, 2(1), 87-104.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al- Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113-124.
- Saydam, G. (2010). Manajemen sumber daya manusia (human resource) suatu pendekatan mikro. Jakarta: Djanbatan.
- Siagian, S. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Simamora, H. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Siswanto., & Bedjo. (2005). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operasional. Bumi Aksara
- Sobirin, A. (2007). Budaya Organisasi : Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.

- Soegandhi, V. M. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim, *Jurnal AGORA* 1 (1).
- STIE: YKKPN Yogyakarta.
- Sudimin, T. (2003). Whistleblowing: dilema loyalitas dan tanggung jawab publik. *Jurnal Manajemen dan Usahawan*, 12(11), 3-8.
- Sutriniasih, K. S. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada Pt. Plasa Telkom Group Singaraja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 156-167.
- Tommy. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Tsauri Sofyan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Widiana, I. N. W. (2024). Analisis Loyalitas Karyawan Pada Perusahaan JNE Express Di Denpasar, Provinsi Bali. *Jurnal Inovasi Bisnis Manajemen dan Akuntansi*, 2(1), 1-10.
- Wijayanti, I. A., Budiantono, B., & Hastuti, T. (2021). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas yang Dimediasi Kepuasan Konsumen Ahas Tawang Sari Motor Lawang. In *Widyagama National*
- Willianto, H. (2019). Pemetaan Loyalitas Karyawan PT Mitra Tritunggal Sakti. *Agora*, 7(1).