MEMBANGUN LOYALITAS KARYAWAN MELALUI PEMBERIAN KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA DI PT. CAHAYA TIRTA RASA (TEH TONG TJI) DI BANDUNG

Oleh :

FEBRIANA DINI KRISTANTI

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui loyalitas karyawan melalui pemberian kompensasi dan lingkungan kerja di PT. Cahaya Tirta Rasa (Teh Tong Tji) Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif - verifikatif, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis korelasi pearson, analisis koefisien determinasi dengan uji hipotesis menggunakan Uji-T dan Uji-F dengan menggunakan software SPSS 17.0.Hasil penelitian yang diperoleh dengan analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut : Loyalitas karyawan = 0.600 + 0.486*(kompensasi) + 0.183*(lingkungan kerja) + 14.3% (ε). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh yang paling dominan terhadap Loyalitas karyawan di PT. Cahaya Tirta Rasa (Teh Tong Tji) Bandung adalah kompensasi dengan kontribusi 48%.

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan kerja, Loyalitas karyawan.

BUILDING EMPLOYEE LOYALTY THROUGH COMPENSATION AND ENVIRONMENTAL EMPLOYMENT IN PT. CAHAYA TIRTA RASA (TEH TONG TJI) IN BANDUNG

Abstract - *This study aims to determine employee loyalty through the provision of compensation and work environment at PT. Light Tirta Rasa (Tea Tong Tji) Bandung. The method used in this research is descriptive method - verifikatif, sample used in this research is saturated sampling. The analysis used is multiple linear regression analysis, classical assumption test, pearson correlation analysis, determination coefficient analysis by hypothesis test using T-Test and F-Test by using software SPSS 17.0. The result of research obtained by multiple linear regression analysis are as follows: Employee loyalty = 0.600 + 0.486 * (compensation) + 0.183 * (work environment) + 14.3% (ε). The results showed that the most dominant influence on employee loyalty in PT. Light Tirta Rasa (Tea Tong Tji) Bandung is compensated with 48% contribution.*

Keywords: Loyalty, Compensation and Environmental Employment

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara agraris yang salah satunya kaya akan dataran luas yang ditumbuhi banyak tumbuh-tumbuhan, baik yang berfungsi sebagai sumber bahan makanan, obat-obatan ataupun sebagai bahan minuman. Salah satu contohnya adalah tanaman teh. Teh jika diolah dengan menggunakan alat yang baik dan pintar dalam mengolahnya dapat menjadikan minuman yang nikmat, menyegarkan dan memiliki banyak khasiat dalam hal kesehatan. Minuman yang berasal dari Cina dipopulerkan oleh Inggris, yang diciptakan untuk menghilangkan dehidrasi tubuh ketika musim panas, kebanyakan orang Cina meminum teh di antara jam kerja untuk meningkatkan energi mereka yang hilang. Teh yang digunakan adalah pada bagian pucuknya yang masih muda.

Kemajuan suatu perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah para karyawannya sebagai sumber daya manusia yang paling banyak mendukung kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan unsur utama perusahaan

yang memiliki peranan yang sangat besar dalam upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, karena seberapa majunya teknologi yang dipakai oleh perusahaan untuk memajukan perusahaannya, jika tidak didukung oleh manusia sebagai pelayan operasional tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai. Oleh karena itu, sumber daya manusia sangatlah penting dalam rangka memajukan perusahaan.

Loyalitas karyawan atau kesetian sering kali menjadi pertanyaan serius dalam sebuah perusahaan. Permasalahan mengenai loyalitas karyawan merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen instansi atau perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan tersebut. Apabila suatu perusahaan mengalami keadaan dimana loyalitas karyawannya rendah atau mengalami penurunan maka sudah sewajarnya jika perusahaan mengadakan introspeksi diri mengenai faktor-faktor yang mungkin menjadi penyebabnya.

Faktor lain yang menentukan loyalitas karyawan adalah kompensasi. Kebijakan aturan pemberian kompensasi oleh tiap-tiap perusahaan relatif sama. Hanya yang membedakan yaitu banyaknya jenis kompensasi yang diberikan serta besarnya penentuan kompensasi untuk tiap jenis kompensasinya. Dasar penentuan jenis dan besarnya kompensasi yang diterima dilakukan dengan berbagai pertimbangan, misalnya pendidikan, jabatan, kinerja atau lamanya bekerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan adalah lingkungan kerja. Dikarenakan karyawan merupakan aset utama perusahaan yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif setiap akivitas perusahaan. Karyawan berharap lingkungan kerja yang memudahkan untuk bekerja, menyenangkan dan betah bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif untuk bekerja adalah lingkungan yang memiliki faktor-faktor pewarnaan, pertukaran udara, penerangan, kebisingan, kenyamanan, keamanan yang memadai sehingga dapat bekerja dengan semangat. Selain karyawan yang berperan dalam suatu perusahaan, tempat dan kondisi lingkungan kerja juga berperan.

KAJIAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut Kasmir (2016) Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

Indikator-indikator kompensasi menurut Simamora (2004:445) diantaranya:

1. Upah dan Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

.

Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayati (2011:2) Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti: 2004:46) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan
2. Suhu Udara
3. Kelembaban
4. Sirkulasi Udara
5. Getaran
6. Bau Tidak Sedap
7. Tata warna
8. Dekorasi
9. Musik
10. Keamanan

Loyalitas karyawan

Menurut Kaswan (2012) Loyalitas pegawai merupakan faktor utama yang berkontribusi terhadap kinerja istimewa organisasi

Menurut penelitian Eddy Sutanto (2010) menjelaskan bahwa variabel loyalitas karyawan (Y) didefinisikan sebagai kesetiaan atau komitmen atau kesediaan karyawan untuk bekerja dengan perusahaan karena adanya keterikatan. Variabel ini akan diukur dari indikator di bawah ini:

1. Keberadaan karyawan
2. Pengenalan karyawan terhadap seluk beluk perusahaan
3. Karyawan merupakan aset
4. Peran serta karyawan dalam setiap aktivitas perusahaan.
5. Kebanggaan karyawan terhadap perusahaan

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif verifikatif. Definisi Metode Analisis Deskriptif menurut Sugiyono (2009: 35)adalah sebagai berikut:

"Metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel yang lain".

Metode deskriptif ditujukan untuk mengetahui loyalitas karyawan melalui Kompensasi dan Lingkungan kerja

Sedangkan pengertian metode verifikatif menurut Mashuri (2008) dalam Narimawati Umi (2010:29) adalah sebagai berikut:

"Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan".

Metode verifikatif untuk mengetahui besarnya loyalitas karyawan melalui kompensasi dan lingkungan kerja. Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini melalui, kuisioner dan observasi, karena peneliti mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah lebih lanjut dan data yang disajikan oleh pihak lain.

Jenis data yang digunakan peneliti pada penelitian ini adalah data sekunder mengenai loyalitas karyawan melalui kompensasi dan lingkungan kerja pada PT. Cahaya Tirta Rasa (Teh Tong Tji) Bandung adalah data sekunder.

Penelitian ini menggunakan sampel data Kompensasi, Lingkungan kerja dan Loyalitas karyawan pada PT. Cahaya Tirta Rasa (Teh Tong Tji) Bandung. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh/sensus dari konsumen PT. Cahaya Tirta Rasa (Teh Tong Tji) Bandung. Total sampel 35 responden. Rancangan analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Sementara uji hipotesis menggunakan uji - T serta uji – F dengan tingkat signifikansi 5%. Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk menganalisis hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya loyalitas karyawan melalui kompensasi dan lingkungan kerja. Dengan menggunakan *software SPSS 17.0*, diperoleh hasil uji sebagai berikut:

Loyalitas karyawan = 0.600 + 0.486*(Kompensasi) + 0.183*(Lingkungan kerja) + 14.3% (ε)

C = 0.600 Menunjukkan jika Kompensasi dan Lingkungan kerja yang bernilai 0 maka pertumbuhan Loyalitas karyawan bernilai 0.600

β_1 = 0.486 Menunjukkan besarnya peningkatan Loyalitas karyawan jika Kompensasi meningkat satu satuan maka diprediksi pertumbuhan Loyalitas karyawan akan meningkat sebesar 0.486

β_2 = 0.183 Menunjukkan besarnya peningkatan Loyalitas karyawan jika Lingkungan kerja meningkat satu satuan maka diprediksi pertumbuhan Loyalitas karyawan akan meningkat sebesar 0.183

ε = 14.3% Variabel lain yang tidak diteliti.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Syarat lolos uji normalitas, nilai probability nya harus lebih besar dari 0,05 (> 5%). dengan menggunakan *software SPSS versi 17.0,* diperoleh hasil perhitungan nilai Kolmogorov sebesar 0.996 lebih besar 0.05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa residu dalam model berdistribusi secara normal, sehingga model telah memenuhi salah satu asumsi untuk dilakukan pengujian regresi.

Uji Multikolinearitas

Dari hasil yang diperoleh tampak tidak ada koefisien korelasi yang kuat antar variabel Kompensasi dengan Lingkungan kerja, sehingga diduga tidak ada hubungan linier antar variabel independen (bebas). Hasil tersebut menunjukan bahwa tidak ada multikolineritas antar variabel bebas dalam model regresi, sehingga model memenuhi salah satu syarat untuk dilakukan pengujian regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik yang diperoleh tampak titik menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut bersifat homokedastisitas. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi terbebas dari adanya heteroskedastisitas, sehingga model tersebut memenuhi salah satu syarat untuk dilakukan pengujian regresi.

ANALISIS KORELASI

Dari pengujian yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Keeratan hubungan antara Kompensasi (X_1) dengan Loyalitas karyawan (Y) sebesar 0.891 menunjukan bahwa hubungan antar kedua variabel adalah tinggi (dalam interval 0.81 – 1,00). Arah hubungan positif antara Kompensasi dan Loyalitas karyawan menunjukkan tingginya Kompensasi akan mempengaruhi meningkat Loyalitas karyawan.
2. Keeratan hubungan antara Lingkungan kerja (X_2) dengan Loyalitas karyawan (Y) sebesar 0.869 menunjukan bahwa hubungan antar kedua variabel adalah tinggi (dalam interval 0.81 – 1.00). Arah hubungan positif antara Lingkungan kerja dan Loyalitas karyawan menunjukkan tingginya Lingkungan kerja akan mempengaruhi meningkat Loyalitas karyawan.
3. Keeratan hubungan antara Kompensasi (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) dengan Loyalitas karyawan (Y) sebesar 0.857 menunjukan bahwa hubungan antar kedua variabel adalah tinggi (dalam interval 0.81 – 1.00). Arah hubungan positif antara kompensasi dan Lingkungan kerja dan Loyalitas karyawan menunjukkan tingginya kompensasi dan lingkungan kerja akan mempengaruhi meningkat Loyalitas karyawan.

ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Dari hasil yang diperolehtampak nilai R-squared sebesar 0.857 atau 85.7% menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan secara

simultan sebesar 85.7%, sedangkan sisanya 14.3% dipengaruhi oleh variabel lain.

PENGUJIAN HIPOTESIS

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

- Kompensasi terhadap Loyalitas karyawan

Hasil pengujian secara parsial pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas karyawan diperoleh nilai t_{hitung} = 4.751 > 2.037 (t_{tabel}). Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan.

- Lingkungan kerja terhadap Loyalitas karyawan

Hasil pengujian secara parsial pengaruh Lingkungan kerja terhadap Loyalitas karyawan diperoleh nilai t_{hitung}= 3.738 > 2.037 (t_{tabel}). Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan.

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Loyalitas karyawan

Hasil pengujian secara simultan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap Loyalitas karyawan diperoleh nilai f_{hitung} = 95.719 > 3.32 (f_{tabel}). Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pemberian kompensasi di PT. Cahaya Tirta Rasa (Teh Tong Tji) di Bandung yang didalamnya diukur melalui 4 indikator, yaitu gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas secara umum termasuk dalam kategori kurang baik. Indikator tunjangan memperoleh skor yang paling rendah dengan kategori kurang baik, dikarenakan hanya memberikan tunjangan kesehatan saja kepada karyawan
2. Lingkungan kerja di PT. Cahaya Tirta Rasa (Teh Tong Tji) di Bandung yang didalamnya diukur melalui 10 indikator yaitu penerangan, suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, getaran, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik dan keamanan secara umum berada pada kategori cukup. Indikator sirkulasi udara memperoleh persentase terendah dengan kategori kurang baik karena tidak terdapat jendela sebagai ventilasi udara diruang staff admin..
3. Loyalitas karyawan di PT. Cahaya Tirta Rasa (Teh Tong Tji) di Bandung yang didalamnya diukur melalui 4 indikator, yaitu keberadaan karyawan, pengenalan karyawan terhadap seluk beluk perusahaan, karyawan merupakan aset dan peran serta karyawan dalam aktivitas perusahaan secara umum berada pada kategori kurang baik. Indikator karyawan merupakan aset memperoleh persentase terendah dengan kategori kurang baik karena karyawan bukan satu-satunya aset terpenting perusahaan, melainkan ada faktor lain yaitu sebuah sistem yang mengatur jalannya proses dalam bekerja. .
4. Secara parsial, hubungan antara pemberian kompensasi terhadap loyalitas karyawan memiliki pengaruh yang signifikan, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa

adanya pengaruh yang signifikan dari pemberian kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT Cahaya Tirta Rasa (Teh Tong Tji) di Bandung.

5. Secara parsial, hubungan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan memiliki pengaruh yang signifikan, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Cahaya Tirta Rasa (Teh Tong Tji) di Bandung.
6. Secara simultan, hubungan antara pemberian kompensasi dan lingkungan kerja terhadap Loyalitas karyawan memiliki pengaruh yang signifikan, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari pemberian kompensasi dan lingkungan kerja terhadap Loyalitas karyawan PT Cahaya Tirta Rasa (Teh Tong Tji) di Bandung.

Saran

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran bagi pihak PT. Cahaya Tirta Rasa (Teh Tong Tji) Bandung mengenai membangun loyalitas karyawan melalui kompensasi dan lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis ingin mengajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Penerapan pemberian kompensasi masih berjalan kurang baik di PT. Cahaya Tirta Rasa (Teh Tong Tji) di Bandung. Oleh karena itu diharapkan perusahaan bisa memberikan tunjangan seperti tunjangan ketenagakerjaan, transportasti, hari tua kepada karyawannya agar bisa merasa nyaman ketika bekerja di perusahaan ini.
2. Lingkungan kerja di PT. Cahaya Tirta Rasa (Teh Tong Tji) di Bandung terutama di ruang admin yang tidak memiliki ventilasi udara, dihimbau agar perusahaan bisa merubah tatanan/kontruksi ruang admin untuk bisa mengadakan ventilasi udara karena sangat penting bagi sirkulasi udata yang sehat.
3. Loyalitas karyawan di PT. Cahaya Tirta Rasa (Teh Tong Tji) di Bandung berada pada kondisi kurang baik. Oleh karena itu perusahaan harus merekrut karyawan lebih dari 1 orang dalam 1 jenis pekerjaan, agar ketika PIC tersebut berhalangan hadir, ada orang lain yang bisa meng-*handle* pekerjaan tersebut.
4. Pengaruh antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan di PT. Cahaya Tirta Rasa (teh Tong Tji) di Bandung bisa dibilang baik, dalam hal ini perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan lagi kompensasi untuk karyawan agar loyalitas karyawan bisa diberikan secara maksimal demi kemajuan perusahaan.
5. Pengaruh antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. Cahaya Tirta Rasa (teh Tong Tji) di Bandung bisa dibilang baik, dalam hal ini perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan lagi tingkat kenyamanan lingkungan kerja karyawan dengan mengubah sedikit desain gedung kantor yaitu menambahkan ventilasi udara untuk ruang staff admin agar sirkulasi udara terjaga kebersihannya.
6. Pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. Cahaya Tirta Rasa (teh Tong Tji) di Bandung bisa dibilang baik, dalam hal ini perusahaan sebaiknya lebih bisa manfaatkan kondisi untuk mencapai sebuah tujuan yang menjadi visi misi perusahaan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiartha Utama. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta; Graha Ilmu.

Baridwan, Z., 2001, Sistem Akuntansi Penyusunan Prosedur dan Metode, Cetakan Kelima, Edisi Ke-5, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

Darendehe Albert, (2013). Gaji, Kepemimpinan, dan Sikap Rekan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT. Askes (persero) cabang Manado Jurnal EMBA 23, Vol.1, No.4 Desember 2013, Hal. 22-30. ISSN 2303-1174

Dwi Kristanto, 2010, *Pengaruh Upah Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan pada Usaha Penggilingan Daging Handayani,* UMS.

Fajar, Nur, 2014, Jawa Barat Penyumbang Terbesar Produksi Teh Nasional (https://binpers.wordpress.com/2014/09/03/jawa-barat-penyumbang-terbesar-produksi-teh-nasional/

Gede Dewa, Bagus Ida, (2016). Pengaruh Kepuasan Gaji terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasional sebagai mediasi pada rumah sakit umum premagana, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.7, 2016: 4281-4308 ISSN : 2302-8912.

Indriyani Agustina, (2014). Analisis Pengaruh Gaji dan Tunjangan Kesejahteraan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Department PT. Export Leaf Indonesia, Jurnal Paradigma Vol. 12, No. 01, Februari – Juli 2014. ISSN :1693-0827

Karmir, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Trianasari, Y. (2005). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Insentif dan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Kerja. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Kristanto Berto, 2017. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas karyawan. JOM FISIP Volume 4 No. 1 Februari 2017

Mulyadi, 2001, Sistem Akuntansi, Edisi Ke-5, Penerbit Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.

Nitisemito, Alex S., 2008, *Manajemen Personalia, Jakarta:* Ghalia Indonesia

Nurhayati Diah, Magdalena Maria, 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Journal Of Management*, Volume 2 No.2 Maret 2016.

Rozi, Achmad, 2010, *Kesejahteraan Karyawan*. [online], (https://arozieleroy.wordpress.com/2010/07/12/kesejahteraan-karyawan)

Siagian, S.P.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Indonesia. Jakarta.

Stefanus Tommy, Saputra Shelvieana (2010). Analisis Pemotivasian dan Loyalitas Karyawan Bagian Pemasaran PT. Palma Abadi Sentosa di Palangka Raya. Jurnal Mitra Ekonomi dan

Manajemen Bisnis, Vol.1, No. 2, Oktober 2010, 176-193. ISSN 2087-1090

Tara Anesia, Widi Hening, (2016). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada CV. Elang Samudra. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 3, Maret 2016. ISSN : 2461-0593

Widodo Sri, 2015, *Perilaku Organisasi dan Globalisasi,* Manggu Makmur Tanjung Lestari.

Widodo, Sri. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Manggu Media.