

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PT. PLN ULTG REMBANG

Fikri Maulana Akbar

STIE Mahardhika Surabaya

17211400

Email: Fikrimau21@gmail.com

ABSTRAK

Pada setiap kelompok termasuk pada perusahaan Badan Usaha Milik Negara dituntut untuk mengelola dan memaksimalkan sumber daya manusianya semaksimal mungkin. Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi karena sebagai *decision maker* keberhasilan kelompok agar bisnis bisa beradaptasi dan terus berkelanjutan. Perusahaan membutuhkan Sumber daya Manusia sebagai tokoh sentral agar aktivitas manajemen bisa berjalan dengan baik dan mencapai tujuan kelompok tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Tingkat Pendidikan, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja secara parsial terhadap Loyalitas Kerja karyawan PT. PLN (Persero) ULTG Rembang dan Pengaruh Tingkat Pendidikan, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja secara simultan terhadap Loyalitas Kerja karyawan PT. PLN (Persero) ULTG Rembang. Penelitian ini dikategorikan dalam penelitian studi kasus. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu dengan menitikberatkan pada uji hipotesa. Sampel pada penelitian ini merupakan karyawan dari PT. PLN (Persero) ULTG Rembang yang dibedakan dengan metode saturation sampling, yakni sebanyak 34 orang. Pengujian data menggunakan uji Kolmogorov-smirnov untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak. Analisa data dilakukan dengan menggunakan analisis linear berganda uji T dan F dengan menggunakan software SPSS 25. Setelah dilakukan pengujian atas hipotesis yang diajukan, maka diperoleh nilai signifikansi Uji Kolmogorov-smirnov sebesar 0,096 yang menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dan hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang artinya variabel Tingkat Pendidikan, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja secara simultan memengaruhi Loyalitas kerja. Nilai signifikansi pada Hasil Uji T pada variabel Tingkat Pendidikan bernilai 0,283, pada variabel Lingkungan Kerja bernilai 0,000, dan pada variabel Beban Kerja bernilai 0,016. Yang artinya hanya variabel Lingkungan Kerja dan Beban Kerja yang memengaruhi Loyalitas Kerja secara parsial. Kesimpulan pada penelitian ini menunjukkan jika Lingkungan Kerja dan Beban Kerja memengaruhi Loyalitas Kerja sedangkan Tingkat Pendidikan tidak.

ABSTRACT

Every organization, including State-Owned Enterprises (BUMN), is required to manage and optimize its human resources as much as possible. Human Resources is the most valuable asset in an organization because it determines the success of the organization so that the business can adapt and continue to be sustainable. Companies need Human Resources as a central figure rather management activities can run well and achieve organizational goals. This study aims to determine the effect of Education Level, work environment, and workload partially on the employee loyalty of employees of PT. PLN (Persero) ULTG Rembang and the Effect of Education Level, Work Environment, and Workload Simultaneously on Employee Loyalty of PT. PLN (Persero) ULTG Rembang. This research is categorized in case study research. This research was conducted using a quantitative approach, namely by focusing on

hypothesis testing. The sample of this research is employees of PT. PLN (Persero) ULTG Rembang obtained by the saturation sampling method, as many as 34 people. Testing the data using the Kolmogorov-Smirnov test to determine whether the data is normally distributed or not. Data analysis was carried out using multiple linear analysis of T and F tests using SPSS 25. After testing the proposed hypothesis, the Kolmogorov-Smirnov test significance value was 0.096 which indicates that the data used in this study is normally distributed. And the results of the F test show a significance value of 0.000, which means that the variables of Education Level, Work Environment, and Workload simultaneously affect Employee Loyalty. The significance value of the T-test results on the Education Level variable is 0.283, the Work Environment variable is 0.000, and the Workload variable is 0.016. Which means that only Work Environment and Workload variables partially affect Employee loyalty. The conclusion in this study shows that the Work Environment and Workload affect Employee Loyalty while Education Level does not.

PENDAHULUAN

Loyalitas kerja yang bisa diartikan dengan sikap setia. Loyalitas kerja pun bisa diartikan sebagai sikap kepatuhan dan dukungan yang terus-menerus untuk perusahaan. Pada setiap kelompok termasuk pada perusahaan Badan Usaha Milik Negara diwajibkan untuk mengerjakan dan memaksimalkan karyawannya semaksimal mungkin. Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling berharga dalam suatu organisasi karena merupakan pengambil keputusan bagi keberhasilan kelompok (Ardana, dkk, 2012) sehingga bisnis dapat beradaptasi dan terus berkelanjutan. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia sebagai figur sentral untuk memperlancar kegiatan manajemen dan mencapai tujuan kelompok. Menurut Gibson (1996) gagasan kinerja kelompok bergantung pada kinerja individu, yaitu kinerja individu akan

berkontribusi pada efektivitas kelompok.

Loyalitas adalah bersungguh-sungguh mencurahkan tenaga pada sesuatu dengan penuh cinta, untuk melakukannya, tidak mengharapkan imbalan apa pun dengan melakukan sesuatu untuk seseorang atau bisnis ia menempatkan kesetiiaannya. Karena loyalitas yang besar dari karyawan kepada perusahaan akan membantu perusahaan dengan mudah mencapai tujuannya dan sebaliknya. Loyalitas adalah hubungan yang disediakan tempat kerja dengan karyawannya. Beberapa aspek yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap kantor, yaitu gaji dan bonus serta jumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Kemudian ada beberapa hambatan retensi yang harus diatasi dengan baik untuk mencapai tujuan bisnis.

Salah satu aspek produksi adalah sumber daya manusia, adalah orang-orang yang bekerja secara kelompok, serta perusahaan dan organisasi yang memiliki fungsi kepemilikan, sehingga orang-orang itu diharuskan untuk ditraining dan diharuskan untuk berkembang sesuai dengan skill yang mereka punya. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu aspek utama yang menentukan perkembangan suatu kelompok. Hal ini karena sebagian besar sumber daya manusia digunakan oleh kelompok sebagai otak, mesin, dan planner untuk mencapai tujuan bisnis.

PT. PLN (Persero) adalah sebuah perusahaan BUMN yang bergerak di bidang aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Dan satuan Layanan Transmisi dan GI Rembang atau disingkat ULTG Rembang adalah satuan yang melakukan pengelolaan aset PLN di bidang Transmisi dan Gardu Induk baik tegangan tinggi ataupun tegangan ekstra tinggi di wilayah Kota Rembang dan sekitarnya, karena kualitas loyalitas kerja Karyawan sangat erat kaitannya dengan kualitas perusahaan. Loyalitas kerja dianggap sangat baik dan berhasil jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

RUMUSAN MASALAH

- a. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. PLN ULTG Rembang?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja Karyawan pada PT. PLN ULTG Rembang?
- c. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. PLN ULTG Rembang?
- d. Apakah tingkat pendidikan, lingkungan kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. PLN ULTG Rembang?

TINJAUAN PUSTAKA

Tingkat Pendidikan

Pendidikan adalah upaya yang disengaja untuk mempersiapkan siswa untuk peran masa depan melalui kepemimpinan, pendidikan, atau pelatihan. Karena pendidikan adalah subjek pembangunan, maka perlu dipikirkan pendidikan

sebagai subjek dan subjek pembangunan. Jenjang atau tingkat pendidikan adalah tahapan belajar yang ditentukan oleh tingkat perkembangan seorang siswa, tujuan yang ingin dicapai, dan kemampuan untuk berkembang.

Pendidikan dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Republik Indonesia Tahun 1989 No. 2 merupakan upaya yang disengaja untuk mempersiapkan peserta didik untuk peran masa depan melalui bimbingan, pendidikan, atau pelatihan. Pelatihan dilakukan melalui jalur formal dan informal. Pendidikan formal adalah lintasan pendidikan yang terstruktur dan bertingkat berdasarkan jenjang pendidikan mulai dari pendidikan dasar, menengah, hingga pendidikan tinggi.

Lingkungan Kerja

Bambang Kusriyanto menerangkan yaitu lingkungan kerja adalah aspek yang bisa memberikan pengaruh kinerja seseorang.

a. Penerangan

Pencahayaan yang cukup terang untuk memasuki area kerja seluruh karyawan perusahaan. Untuk meminimalkan kesalahan karyawan di tempat kerja.

b. Suhu Udara

Jika suhu atau suhu terlalu panas bagi karyawan, kinerja karyawan akan terganggu dan kesalahan akan terjadi selama proses berlangsung.

c. Suara Bising

Karyawan membutuhkan suasana di mana mereka bisa berkonsentrasi pada pekerjaan mereka, dan suasana bising di fasilitas pabrik dan transportasi umum bisa mengganggu pekerjaan.

d. Ruang Gerak

Manajemen karyawan harus memastikan bahwa ada ruang yang cukup di dalam perusahaan untuk memungkinkan karyawan bergerak bebas, dan jika ruang yang tersedia terlalu sempit, karyawan tidak akan bisa bekerja secara normal. Karena itu, harus dimungkinkan untuk merumuskan denah lantai yang akurat untuk relokasi setiap karyawan serta manajemen perusahaan.

e. Keamanan Kerja

Keamanan kerja merupakan aspek yang sangat penting untuk dipertimbangkan oleh bisnis. Lingkungan kerja yang aman akan menenangkan karyawan Anda di tempat kerja dan meningkatkan produktivitas mereka.

Beban Kerja

Beban kerja tersebut meliputi kerja ringan dan kerja keras. Jumlah pekerjaan di tempat kerja tidak hanya berkaitan dengan beban kerja yang berlebihan (*work*

overload), tetapi juga mencakup pekerjaan yang sama/sama, hilang, terlalu rendah atau kurang (*underload*).

Beban kerja seseorang ditentukan oleh jenis pekerjaan yang berupa standar kerja perusahaan. Jika Sebagian besar karyawan bekerja dengan standar perusahaan, jadi tidak ada masalah. Sebaliknya, jika produktivitas pekerja lebih rendah dari standar yang ditentukan, beban kerja menjadi berlebihan. Di sisi lain, ketika seorang karyawan bekerja melebihi norma, norma yang diperkirakan lebih rendah dari kemampuan karyawan tersebut.

Loyalitas Kerja

Menurut Saidam (2000:485), Ketergantungan dicirikan sebagai kepastian dan kapasitas untuk mematuhi, mengetahui, dan bertindak dalam kepatuhan dengan perhatian penuh dan kewajiban dalam menyelesaikan suatu

pekerjaan. Dalam beberapa definisi di atas, pengertian loyalitas adalah kepada seorang karyawan yang siap mengerahkan atau menggunakan seluruh tenaganya untuk kepentingan perusahaan, dan kesetiaan karyawan kepada perusahaan, untuk memenuhi kewajibannya kepada perusahaan yang bertanggung jawab, untuk bersikap jujur dan bijaksana. rahasia perusahaan.

Hipotesis

H1: Tingkat Pendidikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

H3: Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

H4: Tingkat Pendidikan, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Loyalitas Kerja Pegawai

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan pendekatan, termasuk pemeriksaan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:6), eksplorasi kuantitatif adalah pemeriksaan ilustratif dan pada umumnya akan menggunakan metodologi ilmiah induktif. Eksplorasi kuantitatif berpusat pada perkiraan dan pemeriksaan hubungan sebab akibat dari setiap faktor.

Populasi

Seperti yang ditunjukkan oleh Sugiyono (2014: 119), populasi adalah area spekulasi yang terdiri dari item/subjek dengan karakteristik dan atribut khusus yang dipilih oleh spesialis untuk dipelajari dan dibuat kesimpulan. Dalam ulasan ini, populasi terdiri dari 34 individu yang ada di PT PLN ULTG Rembang

Sampel

Menurut Sekaran (2006), Teknik sampling ada dua yaitu *Nonprobability Sampling* dan *Probability Sampling*. *Nonprobability sampling* dibedakan menjadi beberapa kategori yaitu *purposive sampling, accidental sampling, quota sampling, saturation sampling, snowball sampling*. Untuk penelitian ini teknik pengambilan sampling yang digunakan penulis adalah *saturation sampling*.

Saturation sampling atau Sampling sampling adalah proses yang mengambil sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Berdasarkan teknik pengambilan sampel di atas, sampel yang digunakan pada penelitian sebanyak 34 sampel.

Definisi Operasional

Dalam penelitian ini digunakan dua variabel yaitu variabel bebas (variabel bebas) dan variabel terikat (variabel terikat).

- **Variabel bebas (variabel indepen)**

a. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan mempengaruhi perubahan cara pandang dan perilaku menuju cara hidup yang sehat.

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya

c. Beban Kerja

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

- **Variabel terikat (variabel dependen)**

a. Loyalitas Kerja

loyalitas adalah kesetiaan karyawan dan karyawan perusahaan yang siap mengorbankan atau menggunakan seluruh tenaganya untuk perusahaan, jujur dan terkendali untuk memenuhi kewajibannya kepada perusahaan. rahasia perusahaan.

Teknik pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner akan dibagikan kepada para karyawan PT PLN ULTG Rembang. Karyawan yang menjadi responden hanya diambil dengan kriteria berdomisili di kabupaten Rembang, berusia 18-64 tahun dan merupakan karyawan dari PT. PLN ULTG Rembang. Hal ini dikarenakan karyawan tersebut dirasa cukup mewakili. Kemudian meminta responden untuk menjawab pertanyaan sesuai petunjuk yang telah disediakan. Kuesioner akan dibagikan kepada para karyawan PT PLN ULTG Rembang. Karyawan

yang menjadi responden hanya diambil dengan kriteria berdomisili di kabupaten Rembang, berusia 18-64 tahun dan merupakan karyawan dari PT. PLN ULTG Rembang. Hal ini dikarenakan karyawan tersebut dirasa cukup mewakili. Kemudian meminta responden untuk menjawab pertanyaan sesuai petunjuk yang telah disediakan.

Sumber dan Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder, yang mana masing-masingnya meliputi:

- Data primer (*primary data*), merupakan sumber data penelitian yang diambil secara langsung dari sumber asli tanpa perantara. Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah kuantitatif, data dikumpulkan dengan menggunakan teknik observasi langsung dari karyawan PT. PLN ULTG Rembang, sebagai

responden melalui penyebaran kuesioner.

- Data sekunder (*secondary data*) merupakan data yang diperoleh dari pihak lain yang digunakan guna mendukung data primer. Adapun data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh melalui media perantara seperti buku-buku literatur, artikel, internet, dan media informasi lainnya yang berhubungan dengan penelitian untuk memberikan landasan bagi perumusan masalah, hipotesis, dan pengukuran kuesioner.

Analisis Data

- **Analisis Deskriptif**

Dilakukan untuk mengetahui distribusi frekuensi dan gambaran dari variabel bebas maupun variabel terikat yang diteliti dengan tidak menjelaskan hubungan dari masing-masing variabel. Akan disajikan dalam bentuk tabel, frekuensi serta berupa narasi

- **Analisis Inferensial**

Dari hasil analisis deskriptif berupa distribusi masing-masing variabel, kemudian dilanjutkan dengan analisis inferensial untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Data yang telah terkumpul akan dilakukan uji normalitas terlebih dahulu dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Apabila nilai sig (p-value) ≤ 0.05 , maka data tidak berdistribusi normal dan apabila nilai sig (p-value) > 0.05 , maka data distribusi normal. Kemudian dari data yang telah diperoleh dalam penelitian ini dilakukan teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear berganda.

Pengujian Hipotesis

- **Uji Parsial (T-test)**

Dalam penelitian ini Uji T dilakukan dengan membandingkan hasil perhitungan T statistik signifikan dengan tingkat α (0,05) dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Bila T statistik signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima
- Bila T statistik signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak

- **Uji Simultan (F-test)**

Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dengan nilai signifikansi 0.05 atau dapat juga dengan menggunakan kolom signifikansi pada ANOVA dengan pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Uji F Statistik lebih besar dari 0,05 ; maka H_0 diterima
- Uji F Statistik lebih kecil dari 0,05 ; maka H_0 ditolak

- **Koefisien Determinasi (R^2)**

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel bebas dimana ketentuannya adalah $0 < R^2 < 1$, dengan penjelasan semakin R^2 mendekati 0 maka menunjukkan semakin kecil pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel

terikat dan sebaliknya, semakin R^2 mendekati 1, maka variabel bebas dikatakan semakin signifikan.

HASIL

Hipotesis Pertama

Berdasarkan pengujian dari hipotesis pertama menunjukkan bahwa Tingkat pendidikan tidak berpengaruh positif terhadap Loyalitas Kerja karyawan.

Dari jawaban kuesioner yang diisi oleh responden, karyawan PT. PLN ULTG Rembang merasakan tingkat pendidikan tidak memengaruhi terhadap loyalitas kerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan hasil sebesar 0,283 yang berarti lebih besar dari nilai signifikansi(0,05) dan nilai t sebesar -1,092 yang berarti memiliki nilai yang lebih kecil dari t tabel yaitu 1,6909.

Penelitian ini memiliki hasil yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Solekhan (2014) berjudul "*Pengaruh Pendidikan, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas*

Karyawan (Studi Kasus di Pondok Modern Selamat)".

Hipotesis Kedua

Berdasarkan pengujian dari hipotesis kedua menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Loyalitas Kerja karyawan. Dari jawaban kuesioner yang diisi oleh responden, karyawan PT. PLN ULTG Rembang merasakan lingkungan kerja memengaruhi terhadap loyalitas kerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan hasil sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai signifikansi(0,05) dan nilai t sebesar 4,262 yang berarti memiliki nilai yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,6909. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu berjudul "*Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis*" oleh Berto Kristanto Purba (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, yang

artinya semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi tingkat loyalitas karyawan

Hipotesis Ketiga

Berdasarkan pengujian dari hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Loyalitas Kerja Karyawan. Dari jawaban kuesioner yang diisi oleh responden, karyawan PT. PLN ULTG Rembang merasakan bahwa beban kerja memengaruhi Loyalitas Kerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan hasil sebesar 0,016 yang berarti lebih kecil dari nilai signifikansi(0,05) dan nilai t sebesar 2,558 yang berarti memiliki nilai yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,6909. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu berjudul "*Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. ARTHA GITA SEJAHTERA MEDAN*" (2021) oleh Chandra Lumban Gaol menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif terhadap loyalitas karyawan.

Hipotesis Keempat

Berdasarkan pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja Karyawan. Dari jawaban kuesioner yang diisi oleh responden, karyawan PT. PLN ULTG Rembang merasakan bahwa tingkat pendidikan, lingkungan kerja, dan beban kerja memengaruhi loyalitas kerja karyawan secara simultan dengan pengujian hipotesis yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,00 yang berarti lebih kecil dari 0.05 dan nilai F 14,217 yang berarti lebih besar dari F tabel(2,88).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis data yang telah disusun dan didapat oleh penulis pada "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. PLN ULTG Rembang". Maka

dapat ditarik sebuah kesimpulan sebagai berikut:

Dari hasil uji regresi linear berganda dan uji t menunjukkan bahwa dua dari tiga koefisien regresi tersebut bertanda positif dan signifikan (lingkungan kerja dan beban kerja) sedangkan satu diantara tiga koefisien regresi tidak signifikan (tingkat pendidikan)

Saran

1. Bagi Perusahaan

- Perlu dilakukan kegiatan peningkatan kemampuan/*skill* pada karyawan sesuai divisi masing-masing dan ditetapkan indikator beban kerja sesuai dengan Standar Operasional yang berlaku.
- Perlu diadakan kegiatan yang juga meningkatkan keakraban antara pegawai sehingga timbul rasa nyaman dan kelayakan terhadap perusahaan.

- Perlu ditingkatkannya program yang bisa lebih mensejahterakan karyawan agar karyawan lebih nyaman dan lebih yakin bahwa perusahaan yang ditempati adalah perusahaan yang tepat.

2. Bagi Peneliti

Selanjutnya perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai factor-faktor lain yang berkaitan terhadap loyalitas kerja dengan jumlah responden lebih banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Astianto, A., Supriyadi H. (2014). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. Tugas Akhir. STIESIA. Surabaya. <https://ejournal.stiesia.ac.id>
- Alvin E. K. Ulum, Bambang Suyadi, dan Wiwin Hartanto (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso*. Jember. <https:jurnal.unej.ac.id>
- Ardana, Komang., Ni Wayan Mujiati., dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Kneller, G. 1967. *An Introduction to The Philosophy of Education*. NY: Wiley
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Buku kedua.
- Prawirosentono, Suyadi. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE, 1999
- Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Sedarmayanti, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Rizky Pradana, 2015. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia Kota Semarang*. Semarang
- Tika H. Moh. Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta.
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Unri Press, Pekanbaru.
- Sugiyono, 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung
- Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan. Mikro)*. Jakarta: Djambatan.

- Samsuni. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Banjarmasin.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ke-5. Jakarta. Rajawali Press.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : ALFABETA.
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Sudjana, N dan Ibrahim. 2001. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung : Sinar Baru Algesindo.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Nitisemito, Alex, S. 2013. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Astianto, A., Suprihadi H. (2014). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. Tugas Akhir. STIESIA. Surabaya. <https://ejournal.stiesia.ac.id>.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan. Mikro)*. Jakarta: Djambatan.
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Buku kedua.
- George F. Kneller (ed.), *Foundations of Education* (New York: John Wiley and Sons.Inc, 1967), 63.
- Uma Sekaran, 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hart, S.G and Staveland, L.E, (1988), *Aerpace Human Factors Research Division*, NASA Ames Research Center, Moffet Field, California.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

- Soegandhi, Vannecia. M dkk. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim*. Volume 1. Nomor 1. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen. Universitas Kristen Petra.
- Singarimbun, Masri & Sofian Effendi. 2008. *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sudimin, Theo. 2003. *Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik*. Manajemen & Usahawan Indonesia, 32(11). 3-8.
- Suyadi Prawirosentono.(1999). *Manajemen sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan), Kiat membangun Organisasi Kompetitif menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, Edisi Pertama. Yogyakarta;BPFE.
- Tika, Moh. Pabundu. (2006). *Budaya Organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.